СВЕЗА



Природа прогресса

Отчет об устойчивом развитии

2023

СВЕЗА

Содержание

Обращение генерального директора **3**

О компании **5**

«Свеза» в 2023 году 6
Миссия 8
Структура 8
География 9
Продукция 10
Сбыт 13

Корпоративное управление и управление устойчивым развитием **14**

Система корпоративного управления 15
Стратегия развития 2019–2030 17
Управление устойчивым развитием 18
Управление рисками 22
Управление качеством 24
Управление инновациями 26
Ответственные цепочки поставок 29
Деловая этика и права человека 32

Взаимодействие с заинтересованными сторонами **35**

Экологическая ответственность **38**

Охрана окружающей среды 39
Ресурсоэффективность 41
Устойчивое лесопользование 50
Климатическая повестка 55

Охрана труда и промышленная безопасность **57**

Система управления охраной труда 58
СУОТ в 2023 году 59
Производственный травматизм 61
Обучение в сфере охраны труда 63
Пожарная безопасность 64
Профилактика профессиональных заболеваний 65
Улучшение условий труда 66
Безопасное проведение подрядных работ 67

Персонал **68**

Структура персонала и кадровая политика 69
Кадровая безопасность 72
Мотивация и развитие персонала 75
Взаимодействие с сотрудниками и корпоративная культура 80

Развитие регионов присутствия **83**

Социальные инвестиции 85
Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство 97

Об отчете **102**

Рубрикатор GRI **106**

Указатель содержания GRI 107
Указатель содержания SASB Forestry Management 118
Указатель содержания SASB Building Products & Furnishings 119

Приложения **120**

Обращение генерального директора



АНАТОЛИЙ ФРИШМАН,
генеральный директор компании «Свеза»

Дорогие коллеги и партнеры!

Я рад представить вам юбилейный, пятый по счету отчет «Свезы» об устойчивом развитии.

Прошедший год стал знаковым в истории нашей компании и всей российской лесопромышленной отрасли. Мы научились адаптироваться к вызовам времени и наиболее ярко продемонстрировали это именно в 2023 году. «Свеза» сохранила рабочий коллектив, его профессионализм и экспертизу, получив при этом новый опыт, знания и навыки, и продолжила фокусироваться на принципах устойчивого развития.

«Свеза» смогла нарастить присутствие на внутреннем рынке, который всегда был для нашей компании одним из приоритетных, а также усилила свои позиции на зарубежных направлениях, завоевав доверие большого количества новых клиентов. Мы продолжили участвовать в крупных отраслевых выставках и добиваемся стабильных показателей производства. Нашей компании удалось удержать лидерские позиции в своем сегменте и продолжить активное развитие на новых для нас направлениях, сохранив при этом качество продукции и превосходный клиентский сервис.

Наряду с масштабной трансформацией в вопросах освоения новых рынков наша компания уделяла повышенное внимание модернизации производственных площадок и импортозамещению, разрабатывая новые технологии и усиливая независимость российской промышленности.

«Свеза» продолжила реализацию инвестиционной программы, вкладывая средства в развитие территорий присутствия, создание новых логистических цепочек, а также в повышение операционной эффективности предприятий. В вопросе модернизации комбинатов мы уделяли особое внимание понижению коэффициента расхода сырья (КРС), а также производству биопродуктов — экологически чистого топлива, наращивание выпуска которого приближает наши комбинаты к безотходной модели.

Для достижения этих целей наша компания традиционно активно использует инновации. Многие внедренные решения направлены на сокращение потребления сырья и уменьшение процента брака. Это напрямую влияет на улучшение экологической ситуации — некоторые технологии позволяют ежегодно экономить до 18 вагонов березового кряжа.

В прошедшем году в вопросе развития инноваций мы пошли еще дальше и начали работу над новым направлением бизнеса — дочерней компанией «Свеза СмартЛайн». Она будет представлять патенты и решения компании, ее опыт в промышленном производстве на широком рынке. При этом многие разработки нашей группы не имеют аналогов в мире и могут применяться не только в деревообработке, но и в других отраслях.

Устойчивое развитие исторически является одним из стратегических приоритетов «Свезы». Мы понимаем, как важно соблюдать баланс экономических, экологических и социальных аспектов. Несмотря на сложнейшие вызовы, с которыми в последние годы столкнулась российская лесопромышленная отрасль, наша компания не отступает от своей приверженности принципам ESG. «Свеза» все так же заботится об экологии, выступает ответственным работодателем и является надежным партнером для клиентов, контрагентов и органов государственной власти.

Приоритеты работы по стратегическому направлению «Устойчивое развитие» остаются для нас неизменными: охрана труда и безопасность сотрудников, реализация программ по снижению воздействия на окружающую среду, в том числе с помощью экономии ресурсов, ответственное лесопользование и лесовосстановление, развитие регионов присутствия и информационная безопасность. Эти задачи являются ключевыми для сотрудников компании, ее клиентов и, что самое важное, последующих поколений, которым мы должны передать одно из самых главных богатств России — ее уникальный возобновляемый лесной фонд.

Наша компания планомерно снижает воздействие своих предприятий на окружающую среду, внедряя передовые технологии, сокращая КРС, повышая энергоэффективность и увеличивая переработку остатков древесного сырья. Мы нацелены на создание максимально экологичных и безотходных производственных процессов.

Не менее важным направлением, которое «вшито» в устойчивое развитие «Свезы», является лесозащита и лесовосстановление. Наша компания активно развивает системы управления лесами, чтобы обеспечить сохранение их биоразнообразия и высокой природоохранной ценности. Мы стремимся к ответственному использованию природных ресурсов и защите окружающей среды.

Наши сотрудники являются основой успеха компании, поэтому группа продолжает вкладываться в обеспечение благоприятных условий труда и повышение промышленной безопасности. Мы увеличиваем заработную плату, расширяем социальный пакет, предлагаем многочисленные программы обучения и повышения квалификации. Кроме того, «Свеза» тесно взаимодействует с профильными средними и высшими учебными заведениями, привлекая молодое поколение в деревообрабатывающую промышленность и предоставляя молодежи возможность для реализации своего потенциала и успешного карьерного роста.

Еще одна важная часть работы компании — развитие регионов присутствия «Свезы». Для многих из них комбинаты группы являются градообразующими предприятиями. Это накладывает на нас повышенную ответственность, поскольку регионы во многом зависят от финансовых результатов компании. Для содействия устойчивому развитию территорий «Свеза» применила социальное проектирование. Этот комплексный подход позволяет нам определить для себя приоритеты развития, проблематику каждого региона, а также сформулировать конкретные цели по направлениям и найти инструменты для их достижения.

Вместе с тем «Свеза» фокусируется на долгосрочных комплексных программах развития территорий. В некоторых регионах инициативы оформлены как совместные с субъектами федерации долгосрочные программы, общая стоимость которых измеряется миллиардами рублей. Благодаря этому решаются такие важнейшие социальные задачи, как газификация населенных пунктов, строительство и реконструкция дорог, развитие медицины и системы образования

Через сотрудничество с властью, НКО, бизнесом и населением мы реализуем проекты и инициативы, которые направлены на улучшение уровня и качества жизни населения.

Объединяя в своей работе все принципы ESG, «Свеза» создает основу для надежного будущего и процветания не только компании, но и всей страны.



О компании

01. «Свеза» в 2023 году 6
02. Миссия 8
03. Структура 8
04. География 9
05. Продукция 10
06. Сбыт 13



Группа «Свеза» – один из лидеров деревообрабатывающей отрасли России и крупнейший производитель березовой фанеры.

Продукция «Свезы» завоевала доверие потребителей в десятках стран мира и используется в строительстве небоскребов, олимпийских объектов, производстве магистральных автоприцепов и высокоскоростных поездов, создании экомебели и стильных интерьеров.

8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

GRI 2-1 | GRI 2-6

01 | «Свеза» в 2023 году

Экономика

№1 В РОССИИ
по производству березовой фанеры

7 КОМБИНАТОВ

4 162 МЛН ₽
налоговых платежей в бюджеты всех уровней



Окружающая среда

>1,5 млн
сеянцев высажено в ходе лесовосстановительных работ

81 %
тепловой энергии получен из возобновляемых источников энергии

31 млн ₽
инвестиции в экологические проекты, +47% по сравнению с 2022 годом

на 6 %
сократилось удельное потребление электроэнергии по сравнению с 2022 годом

на 18 %
сократился коэффициент размещения отходов по сравнению с 2022 годом

Социальная сфера

5000+
сотрудников

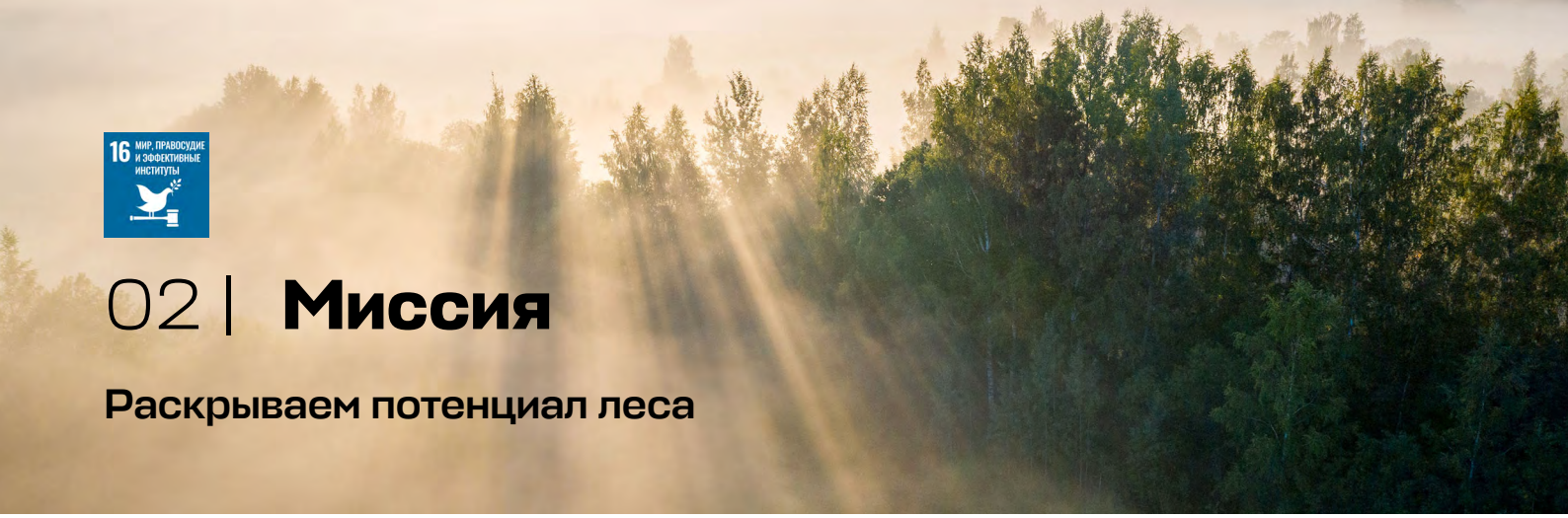
3,14
коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени (LTIFR)

51 млн ₽
инвестировано в подготовку (подбор и обучение) кадров

51,4 млн ₽
направлено на реализацию социальных проектов в регионах присутствия

303 млн ₽
потрачено на мероприятия по охране труда

75 %
уровень вовлеченности сотрудников, максимальный за всю историю исследований в компании



16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ

02 | Миссия

Раскрываем потенциал леса

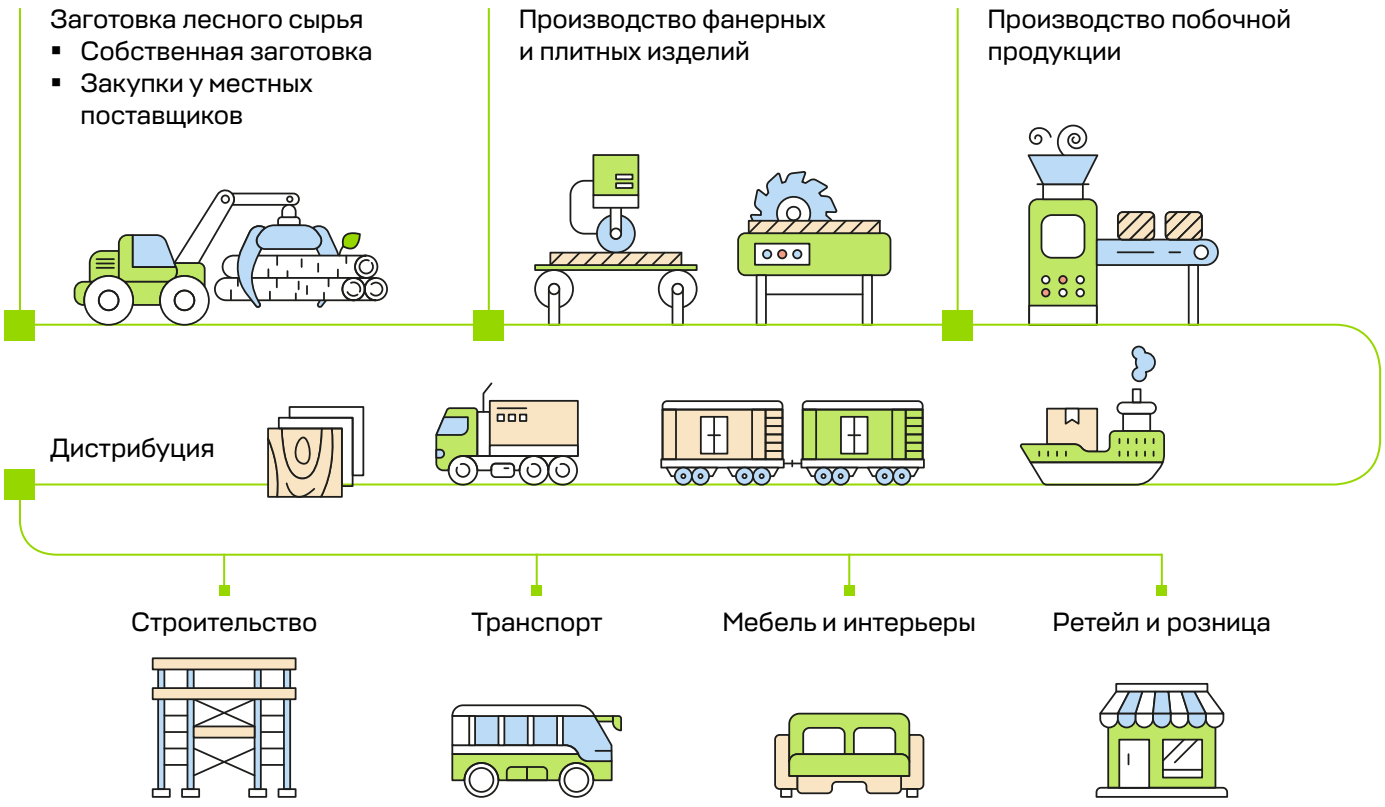
16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ

GRI 2-9

03 | Структура

Группа «Свеза» обеспечивает все этапы производства и сбыта: в нее входят семь комбинатов, производящих древесные плиты, компания «Свеза Ресурс», которая занимается заготовкой древесного сырья, торговая компания «Свеза-Лес» и компания «Свеза Биопродукт» – она продает топливные брикеты и другую продукцию из древесины. В 2023 году велась подготовка к запуску нового подразделения по развитию и внедрению технологий на основе искусственного интеллекта («Свеза СмартЛайн»).

Цепочка создания стоимости



9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

04 | География

Комбинаты «Свезы» находятся в местах, традиционно богатых березовыми лесами. Удобное географическое расположение предприятий компании обеспечивает оптимальную логистику.



- Фанера
- Древесные плиты
- Биотопливо
- Лесозаготовка





12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

05 | Продукция

Основой ассортимент «Свезы» – фанерные и плитные изделия разнообразных размеров и толщин.

«Свеза» сегодня

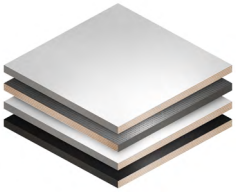
1,4 млн м³
ДРЕВЕСНЫХ ПЛИТ В ГОД СОСТАВЛЯЕТ ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ МОЩНОСТЬ ПРЕДПРЯТИЙ

100%
БЕРЕЗОВЫЙ ШПОН В СОСТАВЕ ПРОДУКЦИИ

200+
РАЗМЕРОВ И ТОЛЩИН ОТ 3 ДО 92 ММ

Основные виды продукции

Фанера



Ламинированная фанера

Ламинированная фанера, покрытая специальным износостойким материалом



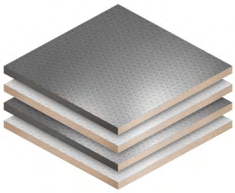
Фанера марки ФСФ

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



Фанера марки ФК

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



Специальные решения

15 специализированных брендов с особыми эксплуатационными характеристиками, разработанных с учетом интересов потребителей из различных отраслей

Преимущества фанеры:

- превосходный внешний вид и теплота природного материала;
- биокомпозит с одним из лучших соотношений веса и прочности;
- возможность моделировать свойства: прочность, вес, негорючесть, поведение при сверхнизких температурах и т.д.;
- простота в обработке и комбинировании с другими материалами;
- возобновляемый ресурс.

Древесно-стружечные плиты



Древесно-стружечные плиты (ДСП)

Конструкционный материал, изготовленный из березовой щепы и связующего вещества путем горячего прессования, позволяющий проводить сборку изделия до семи раз



Ламинированные древесно-стружечные плиты (ЛДСП)

Плита-основа, покрытая качественными декоративными пленками

Биопродукция



Топливные брикеты

Брикеты стандарта RUF изготовлены путем прессования сухого березового сырья без использования связующих добавок

Преимущество топливных брикетов из березы:

- высокая калорийность сгорания (4 300 ккал на кг);
- низкая влажность;
- минимальный остаток золы (менее 1%).

Основные отрасли – потребители продукции компании «Свеза»



ТРАНСПОРТ

- Тяжелый коммерческий транспорт (промтоварные полуприцепы, полуприцепы-рефрижераторы, шторные и бортовые полуприцепы)
- Легкий коммерческий транспорт (легкие прицепы, цельнометаллические фургоны, надстройки на шасси)
- Морской и речной транспорт (надувные лодки, яхты, катера)
- Пассажирский транспорт (пассажирские вагоны, трамваи и автобусы)



МЕБЕЛЬ И ИНТЕРЬЕР

- Мебельные каркасы
- Мебельные ящики
- Мебель под обтяжку
- Стеновые панели
- Инженерная доска
- Упаковка
- Декоративные покрытия
- Игрушки и сувениры
- Аудиоколонки
- Детские площадки и городки



СТРОИТЕЛЬСТВО

- Горизонтальная опалубка перекрытий
- Строительные балки
- Индивидуальное жилищное строительство
- Вертикальные опалубочные системы
- Сельскохозяйственные постройки и бытовые нужды
- Промышленные полы и настилы
- Строительные леса
- Инфраструктурные и сценические объекты



РЕТЕЙЛ И РОЗНИЦА

- Строительство
- Мебель и интерьер
- DIY
- Биотопливо



12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

06 | Сбыт

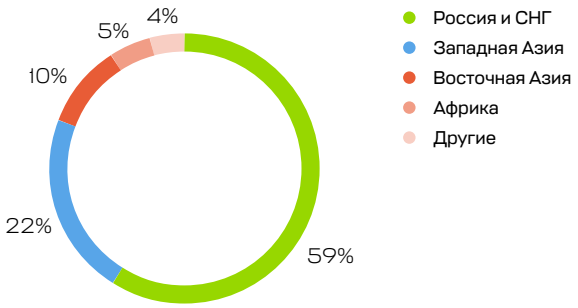
Продукция «Свезы» экспортируется в 27 стран на четырех континентах.

55% ДОЛЯ ЭКСПОРТА В ПРОДАЖАХ «СВЕЗЫ»

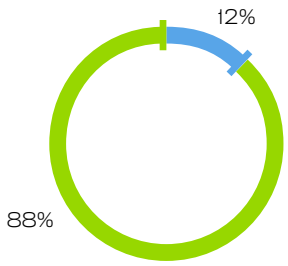
235 АКТИВНЫХ КЛИЕНТОВ

№1 В МИРЕ ПО ПРОИЗВОДСТВУ БЕРЕЗОВОЙ ФАНЕРЫ

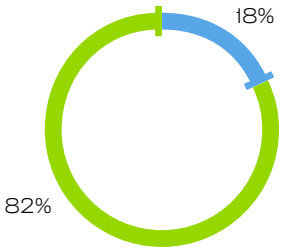
Продажи на основных целевых рынках



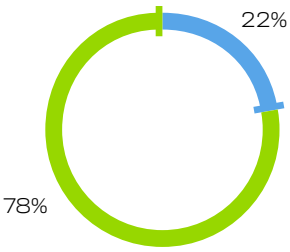
Доля «Свезы» в мировом производстве березовой фанеры



Доля «Свезы» в производстве фанеры в России



Доля «Свезы» в экспорте фанеры из России



На фоне глобальных перемен 2022 года «Свеза» скорректировала стратегию развития, сместив фокус внимания на доступные рынки – страны СНГ, Азии, Африки и Латинской Америки. Это, в том числе, страны, с которыми российский ЛПК сотрудничал и раньше, но объемы продаж были не очень значительны. Таким образом, география поставок в 2023 году существенно не расширилась, но объем экспорта в дружественные страны вырос. Кроме того, компания начала поиск потребителей на рынках, где представители российского ЛПК раньше не работали. «Свеза» начала работу по диверсификации портфеля клиентов достаточно давно. Отдельные перспективные направления, такие как страны Восточной Азии, компания планомерно развивает на протяжении нескольких лет, и эта работа будет продолжена. В 2023 году «Свеза» рекордно увеличила отгрузки африканским заказчикам – на 240% по сравнению с 2022 годом. Исторические рекорды по продажам установлены и на рынках России и Восточной Азии.

«Свеза» продолжает использовать широкий спектр инструментов для стимулирования продаж. В частности, компания активно участвует в международных выставках. С начала 2023 года «Свеза» представила свою продукцию потенциальным клиентам в Китае, Индии, ЮАР, Турции и Узбекистане.



Корпоративное управление и управление устойчивым развитием

01. Система корпоративного управления ... 15
02. Стратегия развития 2019-2030 17
03. Управление устойчивым развитием..... 18
04. Управление рисками 22
05. Управление качеством 24
06. Управление инновациями 26
07. Ответственные цепочки поставок 29
08. Деловая этика и права человека.....32



16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ

GRI 2-9 | GRI 2-10 | GRI 2-11 | GRI 2-12

01 | Система корпоративного управления

В группу «Свеза» входят 18 частных организаций, в том числе непубличные акционерные общества, общества с ограниченной ответственностью и некоммерческая организация.

ООО «Свеза-Лес» – управляющая компания семи производственных предприятий. Управление ведется через ее обособленные подразделения (филиалы), созданные по месту нахождения каждого комбината.

Функцию единоличного исполнительного органа ООО «Свеза-Лес» выполняет генеральный директор. Кандидатуры на позиции генеральных директоров ООО «Свеза» и ООО «Свеза-Лес» утверждают участники соответствующих обществ.

С декабря 2016 года генеральным директором ООО «Свеза» и ООО «Свеза-Лес» является Анатолий Фришман.

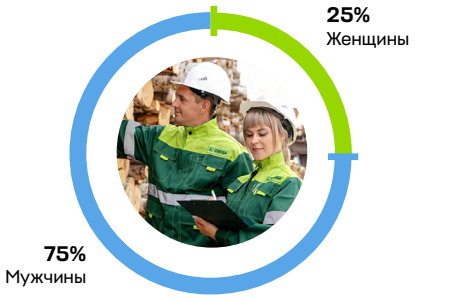
В структуре ООО «Свеза-Лес» выделены дирекции, которые в том числе отвечают за экономические, экологические и социальные направления деятельности группы. Директора функциональных подразделений по согласованию с генеральным директором определяют стратегические направления развития ООО «Свеза-Лес» и управляемых обществ.

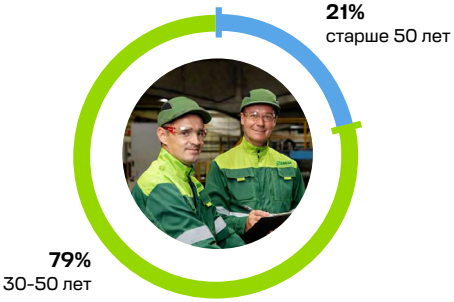
Формирование стратегических направлений осуществляется директорами функций и согласовывается с генеральным директором. Разработка и принятие основных ключевых решений по направлениям выполняются соответствующими функциональными дирекциями.

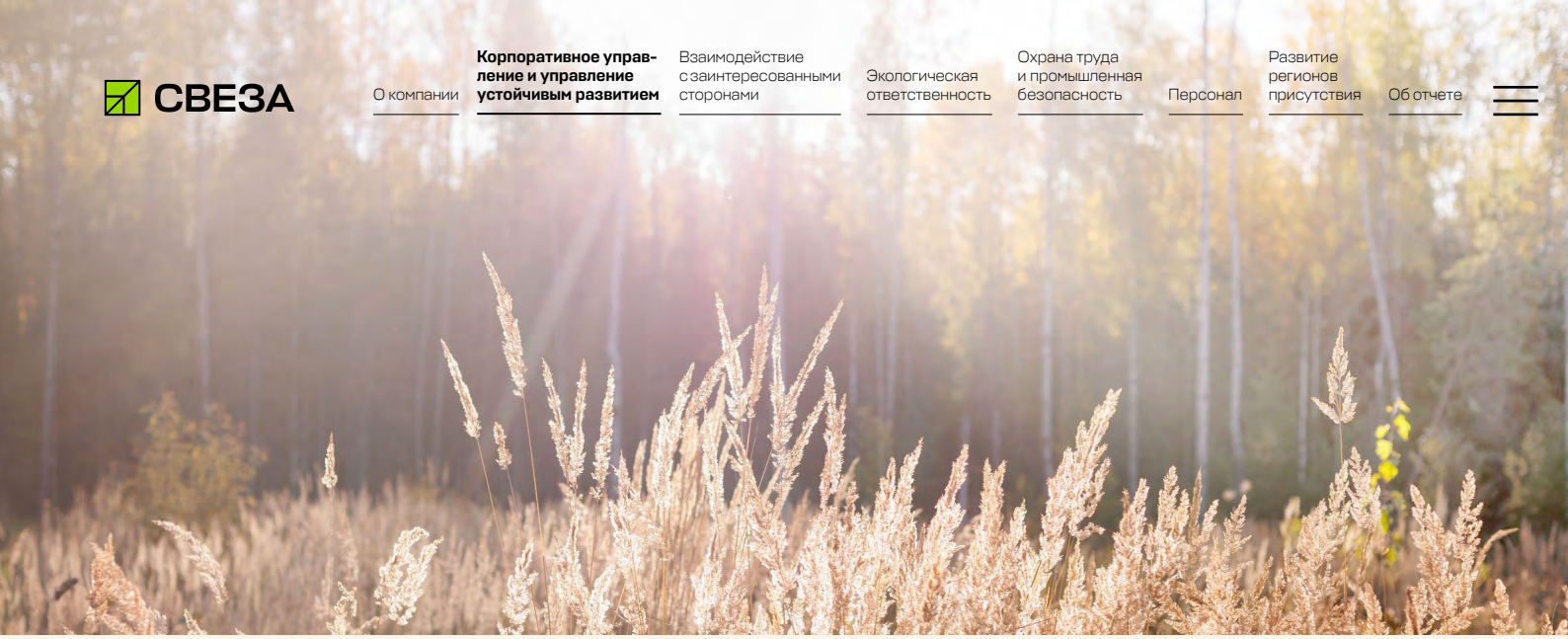
Установленные функциональными направлениями цели и ключевые показатели эффективности каскадируются на комбинаты и другие компании группы. Филиалы отвечают за практическую реализацию мероприятий, направленных на достижение стратегических целей компании.

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

Структура топ-команды «Свезы» по возрасту и полу







Структура управления

АКЦИОНЕРЫ

- Управляющие комитеты по стратегическим направлениям
- Кадровые комитеты
- Внутренний аудит

ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР ООО «СВЕЗА-ЛЕС»

- Операционный директор
- Директор по корпоративным коммуникациям и устойчивому развитию
- Директор по организационному развитию и персоналу
- Директор по обеспечению бизнеса
- Директор по закупкам
- Директор по взаимодействию с органами госвласти
- Директор по продажам
- Директор по маркетингу
- Директор по экономике и финансам
- Директор по планированию и логистике
- Директор по развитию бизнес-системы
- Руководитель направления по внутреннему аудиту
- Руководитель направления стратегического развития

ДИРЕКТОРА КОМБИНАТОВ И ДРУГИХ КОМПАНИЙ ГРУППЫ

- Функциональные направления
- Комитеты по охране труда и экологии
- Кадровые комитеты

GRI 2-16

02 | Стратегия развития 2019–2030

Группа «Свеза» руководствуется долгосрочной стратегией на период до 2030 года. Она основана на четырех ключевых приоритетах: клиентоцентричность, операционная эффективность, новые точки роста и устойчивое развитие.

Основные направления долгосрочной стратегии Группы «Свеза»

КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

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

ОПЕРАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ

- Постепенное снижение расхода сырья и уровня брака
- Снижение операционых расходов
- Обеспечение сырьевой безопасности

НОВЫЕ ТОЧКИ РОСТА

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

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ

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

Стратегия направлена на улучшение бизнеса и оптимальное использование лесных ресурсов за счет комплексной переработки древесины. В соответствии с обновленной стратегией «Свеза» активно внедряет инновации не только в производство и создание новой продукции, но и в совершенствование бизнес-процессов. Компания осуществила запуск собственной лесозаготовки и одной из первых в России начала развивать биоэкономику, стремится использовать возобновляемые источники энергии для устойчивого развития и производства продукции, необходимой для общества.

По каждому из четырех стратегических направлений проводятся заседания управляющих комитетов, большинство членов которых относится к числу высшего руководства. На заседаниях комитетов обсуждаются мероприятия, направленные на достижение краткосрочных и долгосрочных целей, их эффективность, а также предложения по пересмотру плана мероприятий.

Управляющие комитеты на уровне акционеров проводятся раз в полгода, на уровне гендиректора управляющей компании – ежеквартально.





13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

GRI 2-22

03 | Управление устойчивым развитием

Стремясь к лидерству в лесоперерабатывающей индустрии, «Свеза» уделяет особое внимание экологической устойчивости и участвует в социально-экономическом развитии регионов присутствия.

Для достижения оптимального баланса между экономическим, экологическим и социальным воздействием компания руководствуется принципами устойчивого развития. Они учитываются при реализации всех стратегических направлений развития группы.



Направления стратегии устойчивого развития

Экология и охрана природы

- ↗ Снижение воздействия предприятий на окружающую среду и влияния на жизнедеятельность региона присутствия
- Программа «Ноль отходов на захоронение»
- Разработка новых биопродуктов
- 100% использования лесного ресурса к 2030 году
- Ежегодное увеличение доли возобновляемой энергии
- Модернизация очистных сооружений и увеличение доли оборотного водоснабжения

Социально-экономическая сфера

- ↗ Развитие регионов присутствия, повышение качества жизни на малых территориях
- ↗ Повышение уровня безопасности на рабочих местах
- ↗ Повышение кадровой защищенности

Ответственность за принятие ключевых решений в области устойчивого развития возложена на подразделения управляющей компании.

Дирекция по экономике и финансам

- Вопросы экономического развития

Дирекция по производству

- Воздействие на окружающую среду
- Промышленная безопасность и охрана труда

Дирекция по организационному развитию и персоналу

- Управление человеческими ресурсами
- Социальные аспекты трудовых отношений

Дирекция по корпоративным коммуникациям и устойчивому развитию

- Внутренние и внешние коммуникации с заинтересованными сторонами
- Корпоративная социальная ответственность
- Взаимодействие с местными сообществами и корпоративное волонтерство

Дирекция по взаимодействию с органами власти

- Отношения с органами власти всех уровней, включая контрольно-надзорные органы

Дирекция по закупкам

- Вопросы лесопользования и контроль лесовосстановления
- Поддержка малого и среднего бизнеса

Два раза в год проводятся общие управляющие комитеты по стратегическому направлению «Устойчивое развитие» (включая вопросы экологии, развития регионов и др.). Операционный директор управляющей компании ежемесячно проводит управляющие комитеты с участием директоров комбинатов и ответственных руководителей по вопросам экологии, охраны труда и промышленной безопасности. Вопросы кадровой политики обсуждаются на кадровых комитетах, а также дважды в год на управляющих комитетах по вопросам HR.

Основные документы в области устойчивого развития утверждены на уровне управляющей компании. Часть из них опубликована на официальном сайте группы «Свеза», часть – документы для внутреннего пользования.

Кроме того, на каждом комбинате и в компании «Свеза Ресурс» имеются собственные документы, касающиеся ответственного лесопользования и ответственных цепочек поставок, в которых, кроме прочего, закреплены обязательства относительно соблюдения прав человека.

Основные документы в области устойчивого развития

- Стратегия развития группы «Свеза» до 2030 года
- Политика противодействия коррупции
- Политика управления рисками группы «Свеза»
- Кодекс поведения сотрудников
- Регламент работы Комитета по этике
- Стандарт организации «Управление безопасностью контрагентов»
- Политика в области охраны здоровья и безопасности труда группы «Свеза»
- Политика в области охраны окружающей среды группы «Свеза»

Группа «Свеза» заняла I место в категории «Лесная, деревообрабатывающая и целлюлозно-бумажная промышленность» в консолидированном ESG-индикаторе ИНФРАГРИН-2023 по версии экспертно-аналитической платформы «Инфраструктура и финансы устойчивого развития».

Участие в международных инициативах и национальных проектах

«Свеза» – участник Глобального договора ООН, международной инициативы в сфере корпоративной ответственности и устойчивого развития. Компания реализует программы, направленные на соблюдение основополагающих принципов Глобального договора в сфере защиты прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией.

Компания также вносит вклад в достижение Целей устойчивого развития ООН (ЦУР ООН) до 2030 года и Национальных целей развития России до 2030 года – «Свеза» принимает активное участие в национальных проектах, которые обеспечивают их достижение (подробнее о вкладе «Свезы» в достижение ЦУР ООН и национальные проекты см. Приложение 1).

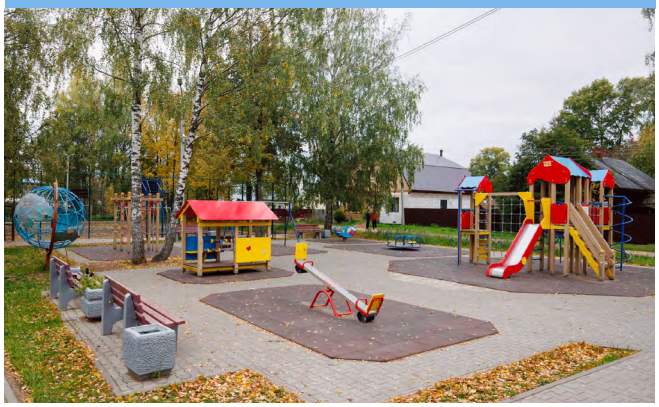
По результатам участия в двух проектах в рамках национальных проектов «Экология» и «Наука» совместно с АНО «Национальные приоритеты» «Свеза» получила статус партнера национальных проектов и была верифицирована на премию «Наш вклад», которая будет присуждаться в 2024 году.

Вклад компании
Обеспечение достойных условий труда и благополучия сотрудников, повышение качества жизни в регионах присутствия

Национальные проекты
- «Демография»
- «Образование»
- «Жилье и городская среда»
- «Здравоохранение
- «Производительность труда»
- «Международная кооперация и экспорт»

Приоритетные ЦУР ООН





Вклад компании
Снижение воздействия на окружающую среду и негативного влияния на жизнедеятельность региона присутствия

Национальные проекты
- «Экология»
- «Экономика замкнутого цикла»

Приоритетные ЦУР ООН





Основные достижения в области устойчивого развития в 2023 году



Группа «Свеза» вошла в список лидеров ESG-индекса российского бизнеса, составленного рейтинговым агентством НКР и РБК. За год компания смогла улучшить показатели экологического, социального и корпоративного управления и перейти на следующий уровень рэнкинга.



Группа «Свеза» заняла высокую позицию в категории «Лучшая практика» рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности», который составляет Ассоциация грантодающих организаций «Форум Доноров». По сравнению с 2022 годом группа «Свеза» поднялась еще на одну ступень.



«Свеза» заняла четвертое место в рейтинге «RAEX топ-50 цепочки поставок», в который включены компании, проявляющие наибольшее внимание к вопросам устойчивого развития.



Управление операционной эффективностью группы «Свеза» отмечено наградой конкурса форума инноваторов IN'HUB – профессиональной дискуссионной площадки на территории особой экономической зоны «Иннополис» в Республике Татарстан.



«Свеза» вошла в топ-3 рейтинга работодателей России 2023 года по версии рекрутингового сервиса HeadHunter и заняла второе место среди крупнейших предприятий непищевой промышленности. По итогам 2023 года группа «Свеза» заняла 23-е место среди 129 крупнейших промышленных компаний страны, поднявшись с 2021 года на 14 строчек вверх.

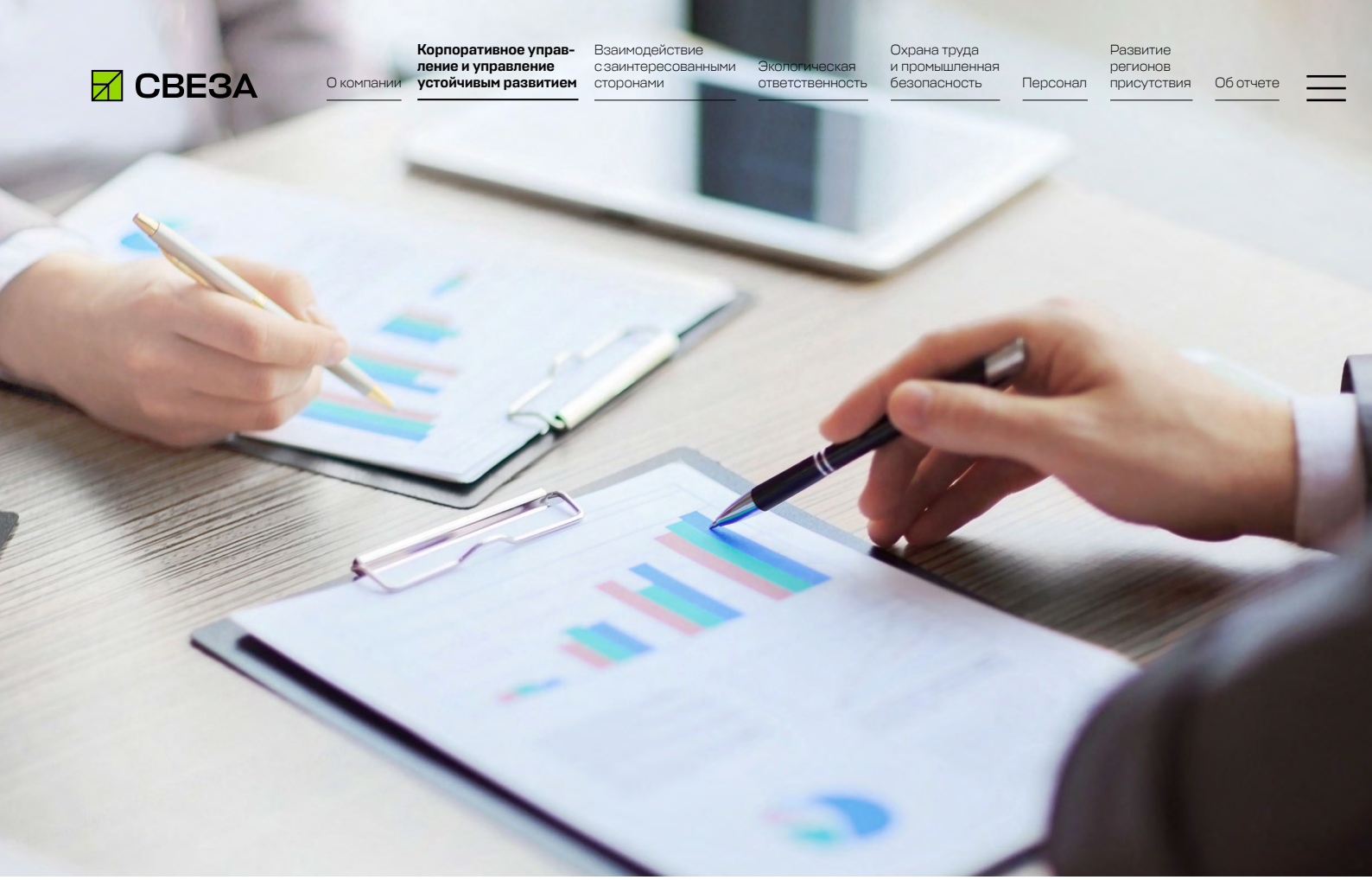


Комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе (Свердловская область) вошел в список лучших предприятий России всероссийского бизнес-рейтинга «Лидеры России 2023» в номинации «Производство фанеры, деревянных фанерованных панелей и аналогичных слоистых материалов, древесных плит из древесины и других одревесневших материалов».



Группа «Свеза» победила в IX Всероссийском конкурсе проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел». Программа компании «Родные улицы, горячие сердца» заняла первое место в номинации «Местные сообщества».





8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

04 | Управление рисками

В компании создана и функционирует встроенная в бизнес-процессы система управления рисками, в рамках которой организован процесс выявления, анализа и оценки рисков.

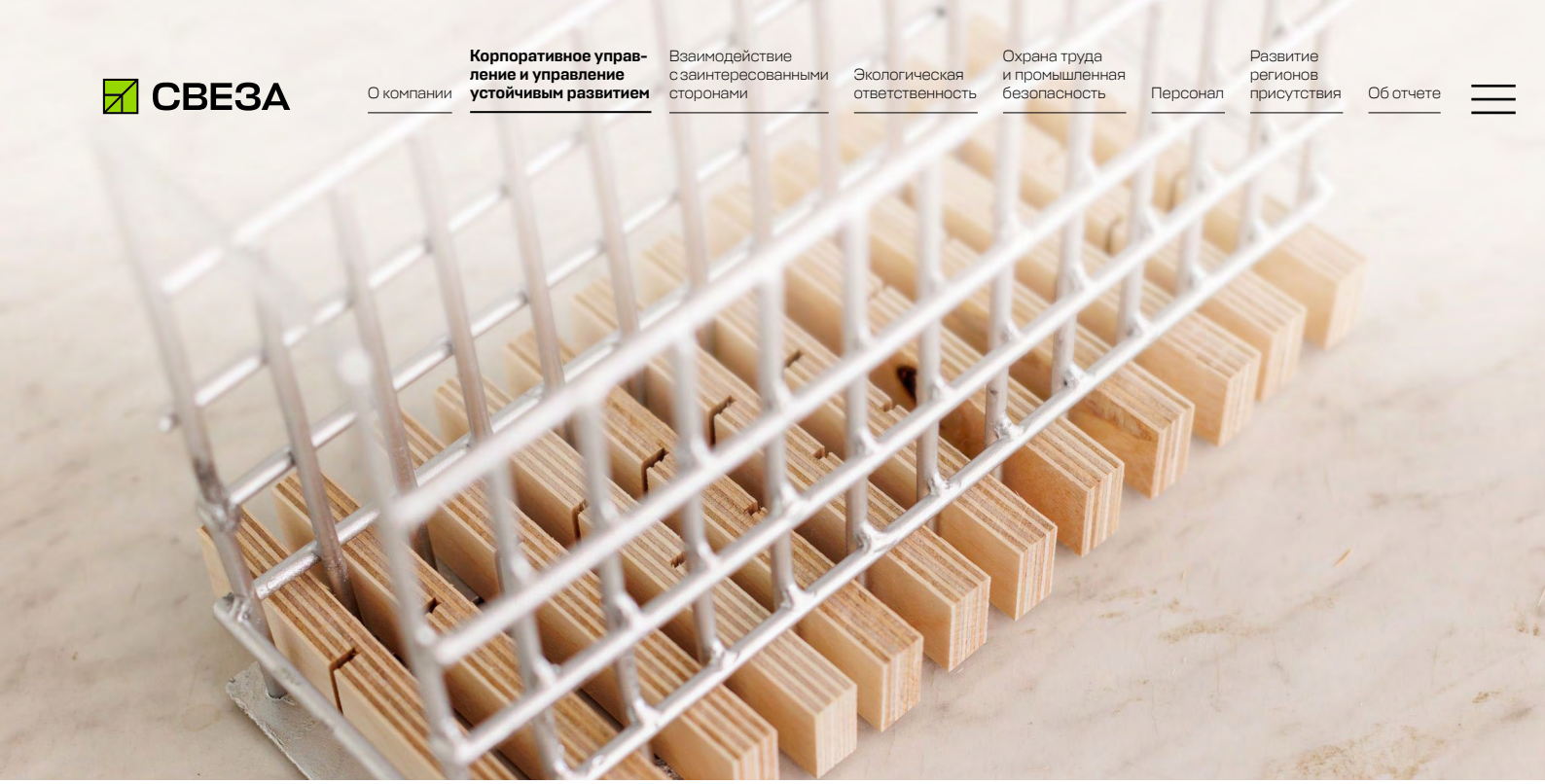
Работа ведется в соответствии с внутренним стандартом по управлению корпоративными рисками и утвержденной в 2022 году Политикой в области управления рисками.

Сформирован реестр рисков по основным направлениям деятельности компании, который ежегодно пересматривается. При этом рассматриваются две категории рисков: риски бизнес-процессов и риски при принятии управленческих решений. Владельцы бизнес-процессов актуализируют и выявляют новые риски, определяют вероятность и возможные последствия наступления рисков, а также предлагают и реализуют меры реагирования. Дополнительно в рамках внутреннего аудита осуществляется контроль за мероприятиями, направленными на сокращение уровня рисков. Высшее руководство компании участвует в управлении рисками в процессе принятия решений на целевых комитетах (инвестиционный комитет, кредитный комитет, тендерный комитет и др.).

В развитие системы управления рисками компания внедряет принцип двойной существенности. Продолжается разработка карт рисков, анализ и мониторинг корректирующих мероприятий, налажено обучение по курсу «Система управления рисками «Свеза».

Ключевые риски в области устойчивого развития

Группы рисков	Меры, которые компания принимает для их минимизации	Переход в раздел
Риски, связанные с нарушением устойчивой работы цепочки поставок (санкционные, геополитические)	Поиск новых каналов поставок и альтернативных решений по дефицитным позициям	→
	Развитие импортозамещения, включая активизацию собственных НИОКР	→
	Переориентация на новые рынки сбыта	→
Риски, связанные с необеспеченностью трудовыми ресурсами (отток персонала из регионов, отсутствие интереса у молодых специалистов к работе в ЛПК)	Работа с образовательными учреждениями по привлечению студентов и выпускников	→ →
	Работа с местными органами власти по закрытию вакансий на местном рынке труда	→ →
	Снижение зависимости от человеческих ресурсов за счет автоматизации/роботизации производства	→
	Совершенствование компенсационного пакета	→
Профессиональные риски (риски, связанные с условиями труда, травматизмом и профзаболеваниями)	Развитие системы ОТПБ	→
	Анализ результатов специальной оценки условий труда и причин происшествий	→ →
	Обучение и информирование работников	→
	Обеспечение работников улучшенными средствами индивидуальной защиты	→
Репутационные риски	Поддержание эффективной коммуникации с заинтересованными сторонами и получение обратной связи	→
	Информационная открытость	→
Производственные риски (риск потери качества и гибели древесины в лесу или на площадках хранения)	Строительство лесных дорог, развитие собственной дорожной службы	→
Киберриски (сохранность конфиденциальных данных и кибербезопасность)	Повышение культуры кибербезопасности персонала, обучение сотрудников кибергигиене	→
	Контроль входящей корреспонденции для предупреждения фишинговых рассылок	→
	Совершенствование систем защиты информации	→



12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

05 | Управление качеством

Служба технологии и качества «Свезы»

«Свеза» стремится довести качество производимой на всех комбинатах продукции до эталонных параметров. Для этого служба технологии и качества «Свезы» разрабатывает и внедряет автоматические системы управления и контроля качества на разных этапах производства. Такие системы позволяют свести к минимуму человеческий фактор, снижать потери производительности и увеличивать объемы выпуска товарной продукции. Для предотвращения брака автоматические системы контроля устанавливают на технологических переделах выше по потоку.

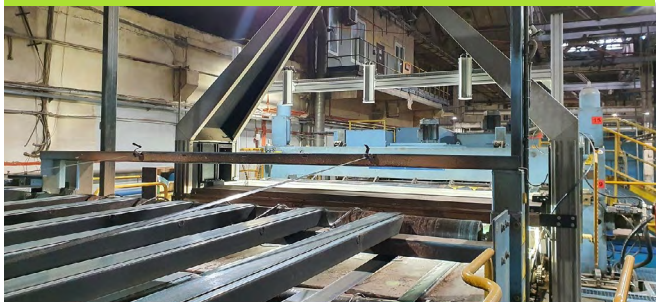
На обеспечение качества ориентированы многие инвестиционные проекты «Свезы».

Система менеджмента качества пяти производственных предприятий «Свезы» сертифицирована по стандарту 9001:2015. В 2024 году планируется получение зонтичного сертификата компании по стандарту ISO 9001:2015, единого для всех семи комбинатов.

Сканер дефектов лущения, установленный на специализированной линии костромского производства, позволяет в режиме реального времени определять изъяны на полотне шпона.
За счет раннего определения дефектов комбинату удалось

НА **90%** СНИЗИТЬ КОЛИЧЕСТВО ДЕФЕКТОВ ЛУЩЕНИЯ И

НА **3%** УВЕЛИЧИТЬ ВЫПУСК ВЫСОКОСОРТНОЙ ПРОДУКЦИИ



Безопасность продукции

«Свеза» обеспечивает полную безопасность своей продукции для потребителей. Для производства, древесно-стружечных и древесноволокнистых плит во всем мире используется фенолформальдегидная и карбамидформальдегидная смола. На комбинатах «Свезы» отлажены все технологические процессы, применяются качественные смолы и выверенная рецептура клея.

Контроль ведется с момента поступления смол и химикатов на предприятия. Не соответствующие требованиям компоненты клея не допускаются до использования в производстве. Жестко контролируется приготовление клея и процесс прессования. Сотрудники службы качества регулярно отбирают образцы с производственных линий для проведения испытаний и контроля эмиссии. Ни одна партия продукции не отгружается до получения результатов контроля.



Лаборатории всех комбинатов «Свезы» оснащены современным испытательным оборудованием.

Продукция должна быть безопасной с точки зрения прочности, устойчивости к воздействию кислот и щелочей, отвечать требованиям пожаростойкости и долговечности. Поэтому служба качества отслеживает физико-механические качества, чтобы характеристики производимой фанеры соответствовали условиям, в которых она будет применяться.

Кроме контроля на комбинатах, вся продукция проходит сертификационные испытания во внешних аккредитованных лабораториях. Качество и безопасность продукции «Свезы» соответствует национальным стандартам РФ. Вся продукция ежегодно проходит тестирование по системе ГОСТ Р. По результатам такого контроля подтверждается полное соответствие продукции «Свезы» установленным физико-механическим требованиям, а также присваивается самый экологичный класс эмиссии формальдегида E0,5.



Несмотря на приостановку действия* европейских сертификатов CE по системе 2+, все комбинаты «Свезы» проводят необходимые контрольные мероприятия и лабораторные испытания. Соответствие готовой продукции европейским нормам подтверждают декларации изготовителя об эксплуатационных характеристиках.

Потребителям предоставляется документальная гарантия, подтверждающая высокое качество и экологическую безопасность продукции. Маркировка и сопроводительная документация на каждую партию продукции содержат всю необходимую информацию. Сертификаты качества и безопасности продукции «Свезы» публикуются также на сайте компании.

Работа с претензиями

«Свеза» постоянно отслеживает отзывы клиентов по качеству продукции и сервиса, включая логистику, сроки доставки, оформление документов и т.д. Все поступающие претензии фиксируют в едином реестре и распределяют по центрам ответственности (качество, продажи, логистика), каждое подразделение проводит расследование причин и принимает корректирующие меры.

Для отслеживания динамики компания использует несколько КПЭ. Анализ полученных в 2023 году претензий показывает, что в 51% случаев они возникли по причине нарушения технологической дисциплины из-за недостаточной квалификации и мотивации персонала.

С целью повышения квалификации операторов на всех комбинатах проводятся:

- ежедневные пятиминутки по качеству на сменно-встречных собраниях;
- программы экспресс-контроля знаний «Предсменный экзаменатор» и оперативное обучение «отстающих»;
- изменения в системе производственного обучения для новых сотрудников и персонала аутсорсинга;
- пересмотр систем мотивации сотрудников производства.

* По независящим от компании обстоятельствам.



9 ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ, ИННОВАЦИИ И ИНФРАСТРУКТУРА

06 | Управление инновациями

Центры технологического развития и НИОКР

Компания рассматривает инновации в лесопромышленном комплексе как одно из стратегических направлений своей деятельности и активно ведет научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы. Центры технологического развития «Свезы» (ЦТР) разрабатывают новые продукты, ищут решения для повышения эффективности технологических процессов, автоматизации и цифровизации.

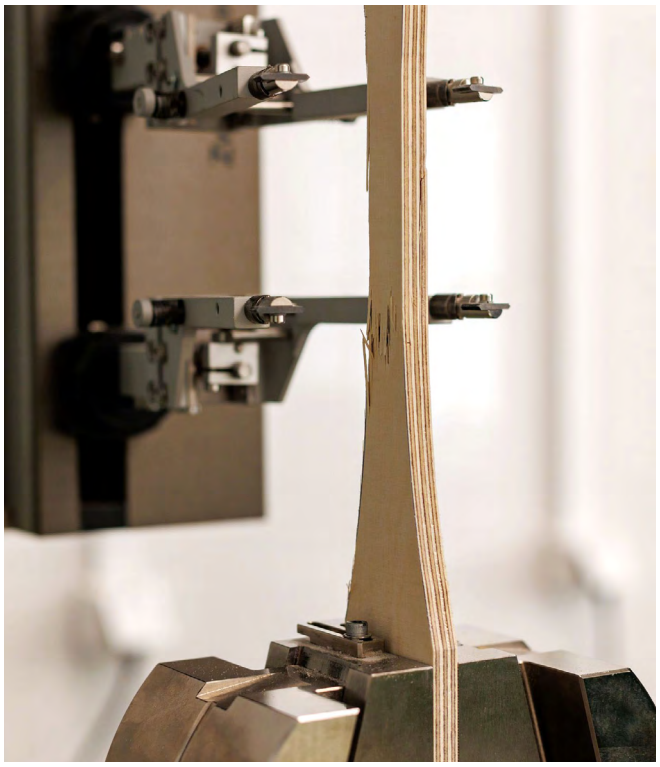
Центр НИОКР «Свезы» в Санкт-Петербурге работает с 2021 года. За это время специалисты создали модели различных видов фанеры и других древесных плит, ввели в работу инновационные рецептуры клеев и смол, синтезировали полимеры и уникальные композитные материалы.

За счет наличия собственных мощностей для экспериментов и прототипирования, а также финансового обеспечения разработок центру удалось сократить время создания новых продуктов с двух лет до девяти месяцев.

Инновационные решения, разработанные для подразделений «Свезы», часто представляют интерес для всех участников отрасли. Они помогают ответить на современные вызовы, в том числе связанные с необходимостью импортозамещения.

12 ПАТЕНТОВ ЗАРЕГИСТРИРОВАЛА
компания на сегодняшний день







Вопросами импортозамещения в компании занимается, в частности, блок «Техническое обслуживание и ремонт», который разрабатывает конструкторскую документацию на изготовление деталей для импортного оборудования. Создано отдельное направление «Техперевооружение», которое призвано обеспечить техническую независимость компании от импортных поставщиков.

Среди наиболее успешных разработок «Свезы» – сканер определения дефектов лущения с применением машинного зрения, не имеющий аналогов в России. Благодаря собственным НИОКР «Свеза» первой в мире запатентовала технологию сращивания дров, которая позволяет получить из остатков раскряжевки сырья деловую древесину, пригодную для изготовления шпона. За счет применения этой технологии удается экономить до 40 вагонов сырья в год или более 4,2 тысяч берез.

>20 ИННОВАЦИОННЫХ РЕШЕНИЙ,

в том числе собственные решения с применением машинного зрения и искусственного интеллекта, реализовала «Свеза» в 2023 году

В 2023 году портфель проектов ЦТР насчитывал 25 инициатив с потенциальным эффектом 80 млн рублей.

В 2023 году проект «Система управления по драйверам», разработанный командой бизнес-системы и производственной дирекции «Свезы», занял I место на конкурсе инновационных проектов Недели инноваций и производительности IN'HUB

Фабрика идей

С 2012 года на предприятиях «Свезы» реализуется программа «Фабрика идей». Ее задача – сбор и реализация предложений работников, которые помогут компании повысить эффективность производственных процессов, улучшить условия труда и усовершенствовать продукты.

В 2023 году в программу были вовлечены 75% работников группы, они подали около 5300 предложений. Чаще всего они касались улучшения условий труда, безопасности и снижения потерь на производстве.

≈ 4 000 ИДЕЙ
сотрудников «Свеза» реализовала в 2023 году

42,4 МЛН РУБЛЕЙ
подтвержденный экономический эффект

Открытые инновации

В 2021 году компания создала портал инноваций «Свеза Wood Perspective» – площадку для системного сотрудничества с инновационным сообществом. Она предназначена для размещения бизнес-запросов и предложений для их решения и позволяет напрямую взаимодействовать со стартапами, инновационными компаниями, бизнес-акселераторами и другими структурами для поиска готовых инновационных решений на внешнем рынке. В 2023 году было найдено 9 таких решений.

Программа обучения «Цифровая «Свеза»

Основная цель проекта «Цифровая «Свеза» – развить у сотрудников навыки, необходимые в условиях масштабной автоматизации производственных процессов, а также обучить их методам и практикам кибербезопасности. Образовательная программа разделена на два уровня. Первый – «базовый» – рассчитан на всех сотрудников компании. Второй, более продвинутый уровень – «средний» – обязателен для руководителей, специалистов и служащих, работающих в компании более года.

Годом ранее компания запустила новую платформу для обучения цифровой грамотности. Любой сотрудник «Свезы» также может использовать материалы корпоративного портала «Мое обучение и развитие» – там размещены обучающие курсы и учебная литература по каждому направлению работы «Свезы» (подробнее см. раздел «Мотивация и развитие персонала»).

5 300 ЧЕЛОВЕК ЗАВЕРШИЛИ
обучение базового уровня в 2023 году, что

НА 11%
превышает плановый показатель



12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

GRI 2-6 | GRI 204-1

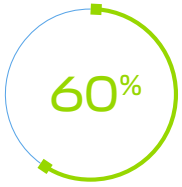
07 | Ответственные цепочки поставок

Управление цепочками поставок

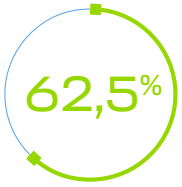
«Свеза» учитывает ESG-аспекты на всех этапах цепочки создания стоимости. В общей сложности предприятия группы взаимодействуют примерно с 600 поставщиками. Особое внимание компания уделяет поставщикам древесного сырья – в этой категории выше потенциальный риск нарушения социальных и экологических требований.

«Свеза» придерживается риск-ориентированного подхода к управлению цепочками поставок

Комбинаты группы получают сырье – фанерный кряж – из 23 регионов России. «Свеза» не только контролирует его качество, но и гарантирует, что сырье поступило от поставщиков, подтвердивших статус ответственного лесопользователя. Первыми в группе сертификат цепочки поставок «Лесного эталона» получили управляющая компания «Свеза-Лес» и комбинат в Верхней Синячихе (подробнее см. раздел «Устойчивое лесопользование»).



ПОСТАВЩИКОВ ДРЕВЕСИНЫ – ЛОКАЛЬНЫЕ КОМПАНИИ



ОБЩЕГО ОБЪЕМА ЗАКУПОК ПРОИЗВОДИТСЯ У МЕСТНЫХ ПОСТАВЩИКОВ

В 2023 году количество поставщиков древесного сырья сохранилось на уровне 2022 года. Более 60% всех поставок приходится на местных поставщиков, в основном это предприятия малого и среднего бизнеса. В работе с лесозаготовителями «Свеза» использует различные механизмы поддержки, в том числе инвестиционные проекты. Поставщикам – арендаторам лесных участков могут предоставляться средства на приобретение лесозаготовительной и лесовозной техники, а также техники для сооружения лесовозных дорог. Например, компания «Свеза Новатор» в 2023 году реализовала 13 таких проектов по поддержке поставщиков.

Среднее количество поставщиков на предприятиях группы «Свеза» в 2022-2023 гг.

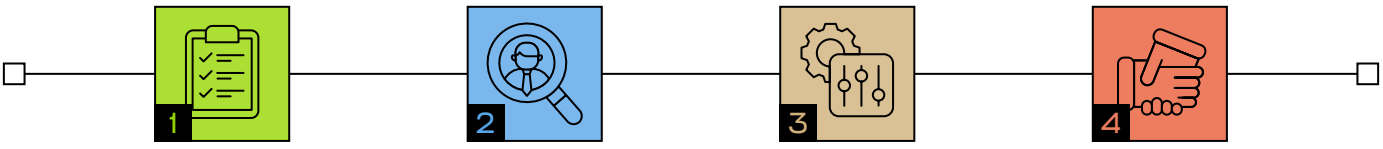


Распределение объема закупок по категориям поставщиков, %, и общее количество поставщиков древесного сырья



«Свеза» управляет цепочками поставок древесного сырья на четырех уровнях. Для поставщиков других продуктов и услуг применяются только два первых уровня: включение ESG-требований в договорную документацию и первичная оценка.

Система управления цепочками поставок



1. Коммуникация существующих требований
2. Мониторинг и оценка
3. Корректировка и улучшение
4. Партнерство

1 Коммуникация требований к поставщикам

Экологические критерии

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

Социальные критерии

- Отсутствие в объеме сырья древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности, значимых для местного населения
- Соблюдение требований охраны труда и техники безопасности
- Соблюдение требований трудового законодательства

2 Мониторинг и оценка

На этапе до заключения договора

- Проверка поставщика на предмет соответствия требованиям ответственного лесопользования, анализ документов будущего партнера
- Анализ публичной информаци о поставщике, включая публикации в СМИ и судебную историю

На этапе после заключения договора

- Регулярные полевые проверки
- Выезд аудиторов компании на делянки, осмотр мест заготовок и условий хранения сырья
- Проверка законности заготовки древесины
- Сохранность лесов, имеющих высокую природоохранную ценность
- Исключение возможности использования древесины генетически модифицированных деревьев
- Оценка соблюдения требований охраны труда на производстве
- Беседы с работниками, представителями лесничеств и местными жителям на предмет оценки соблюдения прав человека и влияния на коренное население

3 Корректировка и улучшение

Требования выполняются в полном объеме
- Поставки продолжаются

Имеются некритичные несоответствия:
- рубки с нарушением породного и сортового состава;
- недоочистка мест рубок;
- проведение лесовосстановления не в полном объеме или с нарушением сроков.

- Разработка плана корректирующих действий
- Устранение найденных нарушений

Имеются критичные нарушения, не подлежащие устранению
- Прекращение сотрудничества и приостановка поставок

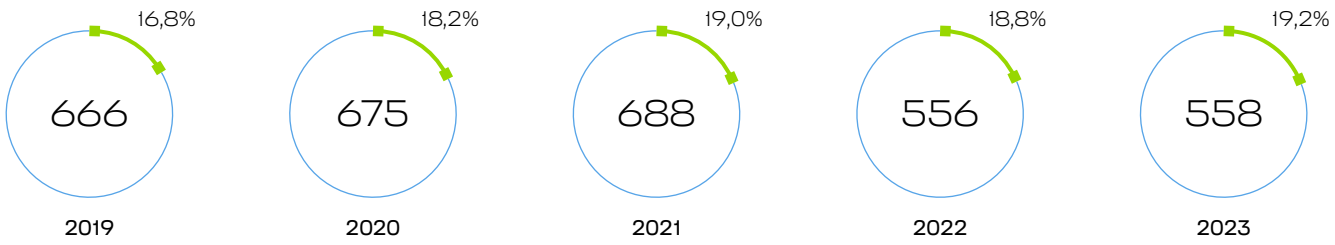
4 Партнерство

- Совместный поиск решений для системного улучшения процессов
- Проведение тренингов для поставщиков по требованиям к сырью
- Методическая помощь и информационная поддержка по внедрению лучших практик ответственного лесопользования

Требования к поставщикам изложены в документе «Общие условия взаимодействия с поставщиками древесины», размещенном на сайте компании. С 2023 года обязательство соблюдать эти условия поставщик принимает на себя, подписывая договор. Также были добавлены новые требования к поставщикам в части организации охраны труда и обучения персонала по этой теме.

Количество поставщиков, прошедших оценку на соответствие экологическим и социальным требованиям, и доля поставщиков контролируемой древесины, у которых были выявлены несоответствия в результате проверок

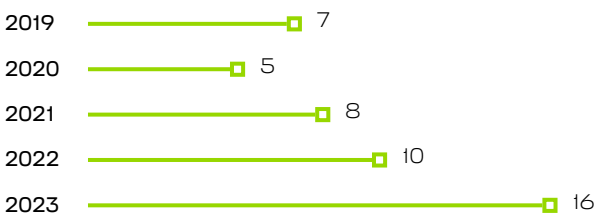
558 ПОСТАВЩИКОВ
«Свезы», в том числе 100% новых, прошли оценку в 2023 году



Большая часть нарушений, установленных в ходе плановых проверок, были оперативно устранены, поставки от 16 поставщиков, которые не устранили выявленные несоответствия, приостановлены. Эти организации не в полном объеме проводили противопожарные и лесовосстановительные мероприятия, нарушали пожарную безопасность, либо на них поступали жалобы от населения.

«Свеза» продолжает работу по оценке поставщиков сырья, оборудования, товаров и услуг по уровню ESG-рисков, чтобы оценить целесообразность расширения четырехуровневой системы управления цепочками поставок на все категории поставщиков.

Количество поставщиков, с которыми были расторгнуты отношения по причине неустранения выявленных несоответствий





16 МИР, ПРАВОСУДИЕ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ИНСТИТУТЫ

08 | Деловая этика и права человека

Противодействие коррупции

«Свеза» считает недопустимыми коррупцию и любые нарушения общепризнанных этических стандартов ведения бизнеса. Система комплаенса и противодействия коррупции базируется на целом ряде распорядительных документов, которые периодически пересматриваются и совершенствуются.

Ключевые внутрикорпоративные документы в области противодействия коррупции

Соглашение о конфиденциальности и неразглашении	Единый стандарт этики и служебного поведения сотрудников Обновлен в 2022 году	Политика по обработке персональных данных
Положение о деловом гостеприимстве Принято в 2022 году	Положение о подарках Принято в 2022 году	Единый стандарт по предотвращению и урегулированию конфликта интересов
Стандарт по защите коммерческой тайны Планируется обновление	Кодекс делового партнерства Планируется разработка	Политика противодействия коррупции Планируется обновление

За координацию антикоррупционных мер в группе отвечает служба обеспечения бизнеса (СОБ), специалисты которой выявляют и предотвращают коррупционные риски в отношении сотрудников, процессов и контрагентов.

Сотрудники

- Входное анкетирование кандидата перед трудоустройством
- Входной и плановый контроль сотрудников на должностях со значимой служебной ответственностью
- Ознакомление новых сотрудников с требованиями политики и других документов по противодействию коррупции в первые дни с момента начала работы
- Разработка обучающих курсов

Процессы

- Отслеживание аномалии в процессах и формирование сообщений об инцидентах в Системе интеллектуальной поддержки контрольных функций
- Исследование процессов на наличие системных проблем, рисков, потерь, нарушений и злоупотреблений
- Проверки в случае выявления признаков отклонений
- Правовая оценка по фактам нарушений законодательства
- Определение причины возникшей проблемы и способствующих условий
- Разработка плана корректирующих мероприятий
- Информирование всех руководителей

Контрагенты

- Соблюдение требований локальных нормативных актов, регламентирующих процедуры выбора поставщиков, организации закупок и заключения договоров
- Информирование контрагентов
- Автоматическая проверка контрагентов на благонадежность и наличие рисков от взаимодействия с ними при помощи специализированного программного обеспечения
- Согласование договоров с участием специалистов финансовой, юридической, налоговой и других функций (оценка рисков)
- Антикоррупционная оговорка и санкции в договорах

Все новые сотрудники в обязательном порядке знакомятся с Политикой противодействия коррупции при приеме на работу. В 2023 году проводилось обучение менеджеров по курсу противодействия коррупции.

Разработан новый учебный курс по противодействию взяточничеству и коррупции. С 2024 года он станет обязательным для всех сотрудников при приеме на работу, а далее ежегодно будет повторяться для сотрудников на должностях со значимой служебной ответственностью.



В 2023 году в компании не было выявлено ни одного инцидента с коррупционной составляющей.



Соблюдение прав человека

Комбинаты «Свезы» осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Соблюдение Трудового кодекса РФ гарантирует неиспользование детского труда на предприятиях компании. «Свеза» не допускает дискриминации по национальному, религиозному или гендерному признаку при приеме на работу или продвижении по службе.

Все работники компании имеют права и гарантии в соответствии с действующими законодательствами стран, где представлена «Свеза».

В 2023 году не было зафиксировано ни одного случая нарушения прав сотрудников.

Большее внимание уделяется соблюдению прав работников и местного населения в цепочке поставок древесного сырья. Заготовка древесины не ведется в местах проживания коренных народов. «Свеза» продолжает сохранять лесные участки, значимые для местного населения, определенные ранее – до ухода международных систем лесной сертификации из России.

Механизм уведомления о случаях неэтичного и коррупционного поведения или нарушения прав человека

Каждый, кто столкнулся с фактами нарушений в группе «Свеза», будь то сотрудник, клиент, партнер или член местного сообщества, может обратиться в комитет по этике или позвонить на телефон доверия СОБ. Информация рассматривается в течение 10 дней, все обращения тщательно изучаются и анализируются. Председатель комитета по этике – генеральный директор, все решения комитета после изучения обстоятельств принимаются коллегиально. Если обращение не было анонимным, автор получает ответ в письменном виде. Члены комитета по этике обеспечивают сохранение в тайне сведений о личности обратившегося.

В 2023 году поступило три обращения в комитет по этике, однако ни по одному из них по результатам проверки факты не подтвердились.

В компании «Свеза Ресурс» при работе на территории сертифицированной аренды разработана и применяется процедура взаимодействия с работниками по запросам, обращениям, предложениям, жалобам, компенсациям, а также процедура рассмотрения конфликтов и компенсации ущерба местному населению, причиненного в результате лесохозяйственной деятельности на арендованных лесных участках. В соответствии с этими документами ведется учет обращений (жалоб) работников и местного населения, проводится анализ каждого инцидента. В 2023 году в отдельных регионах на комбинаты «Свезы» поступали жалобы со стороны местных жителей на выбросы сажи. По каждой жалобе было проведено расследование, причастность компании к этим выбросам не подтверждена. Результаты расследований сообщили местному населению.

Корпоративные документы, регламентирующие процессы подачи обращений и жалоб от внутренних и внешних заинтересованных сторон относительно неэтичного поведения:

- Кодекс поведения сотрудников;
- Регламент работы комитета по этике.

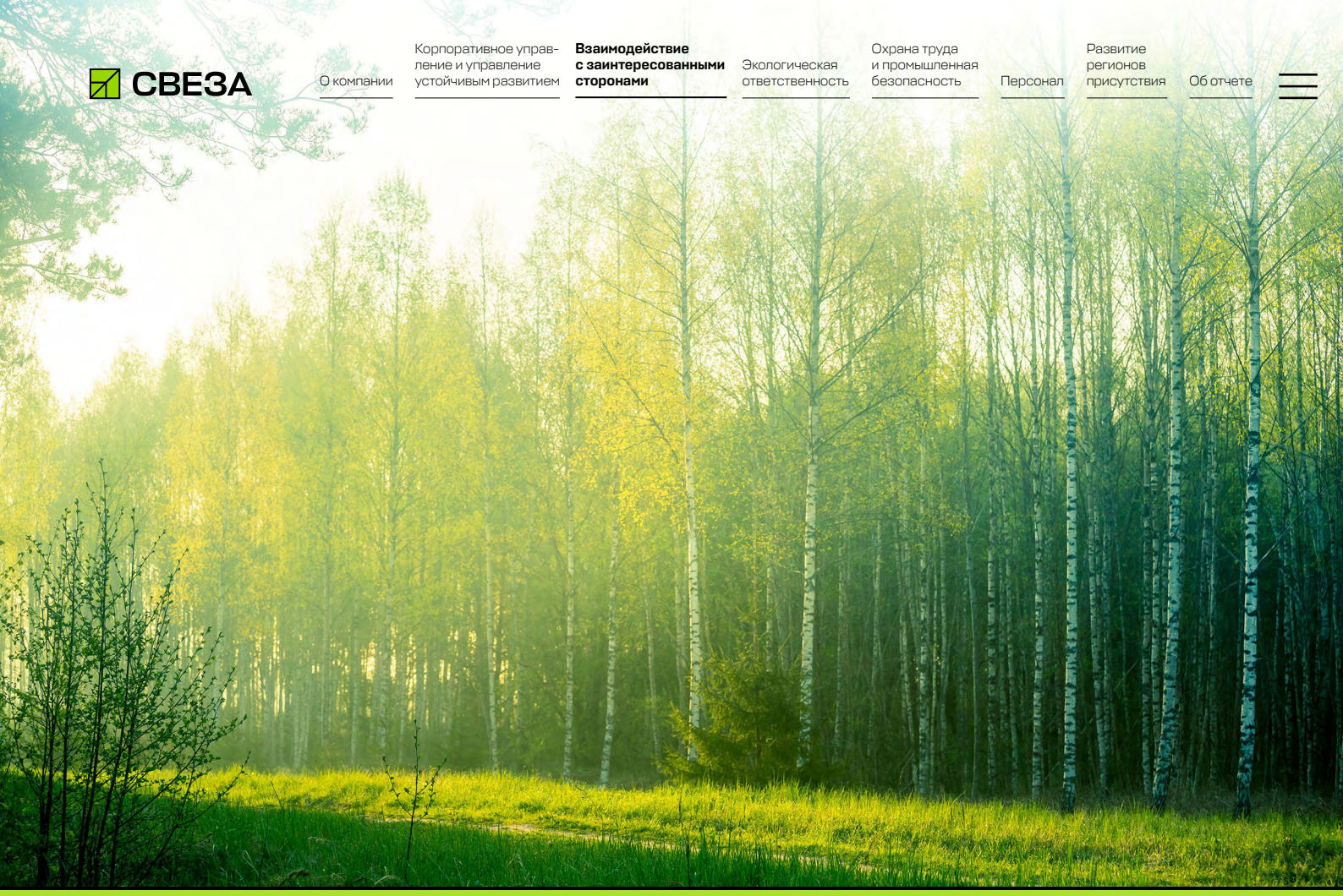
Каналы подачи обращений о нарушениях в компании «Свеза»

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

Единая горячая линия
8 800 700-29-06

Электронный почтовый ящик Комитета по этике
ask@sveza.com

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



17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

GRI 2-28 | GRI 2-29

Взаимодействие с заинтересованными сторонами

«Свеза» изучает ожидания и учитывает мнение заинтересованных сторон, принимая решения по важным для них вопросам. Перечень ключевых заинтересованных сторон определен при подготовке первых отчетов в области устойчивого развития и периодически пересматривается. Компания строит отношения с заинтересованными сторонами на основе взаимного уважения, равноправного диалога и соблюдения баланса интересов.

Чтобы повысить информативность отчета об устойчивом развитии и выявить существенные темы, которые должны быть в нем раскрыты, «Свеза» проводит опрос сотрудников, клиентов, партнеров и других заинтересованных лиц (подробнее см. раздел «Об отчете»).

Ключевые заинтересованные стороны, каналы и виды взаимодействия с ними

Акционеры



- Ежеквартальные отчеты
- Полугодовые управляющие комитеты

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



Деловые партнеры

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



Общественные организации, бизнес-ассоциации

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



Местные сообщества



- Соглашения о социально-экономическом партнерстве
- Пресс-конференции
- Общественные слушания
- Опросы населения
- Конкурсы социальных инициатив
- Работа с обращениями и жалобами
- Взаимодействие с местным населением в процессе управления лесными участками
- Взаимодействие с местными администрациями по вопросам занятости, водо- и энергоснабжения

Вузы и образовательные учреждения



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

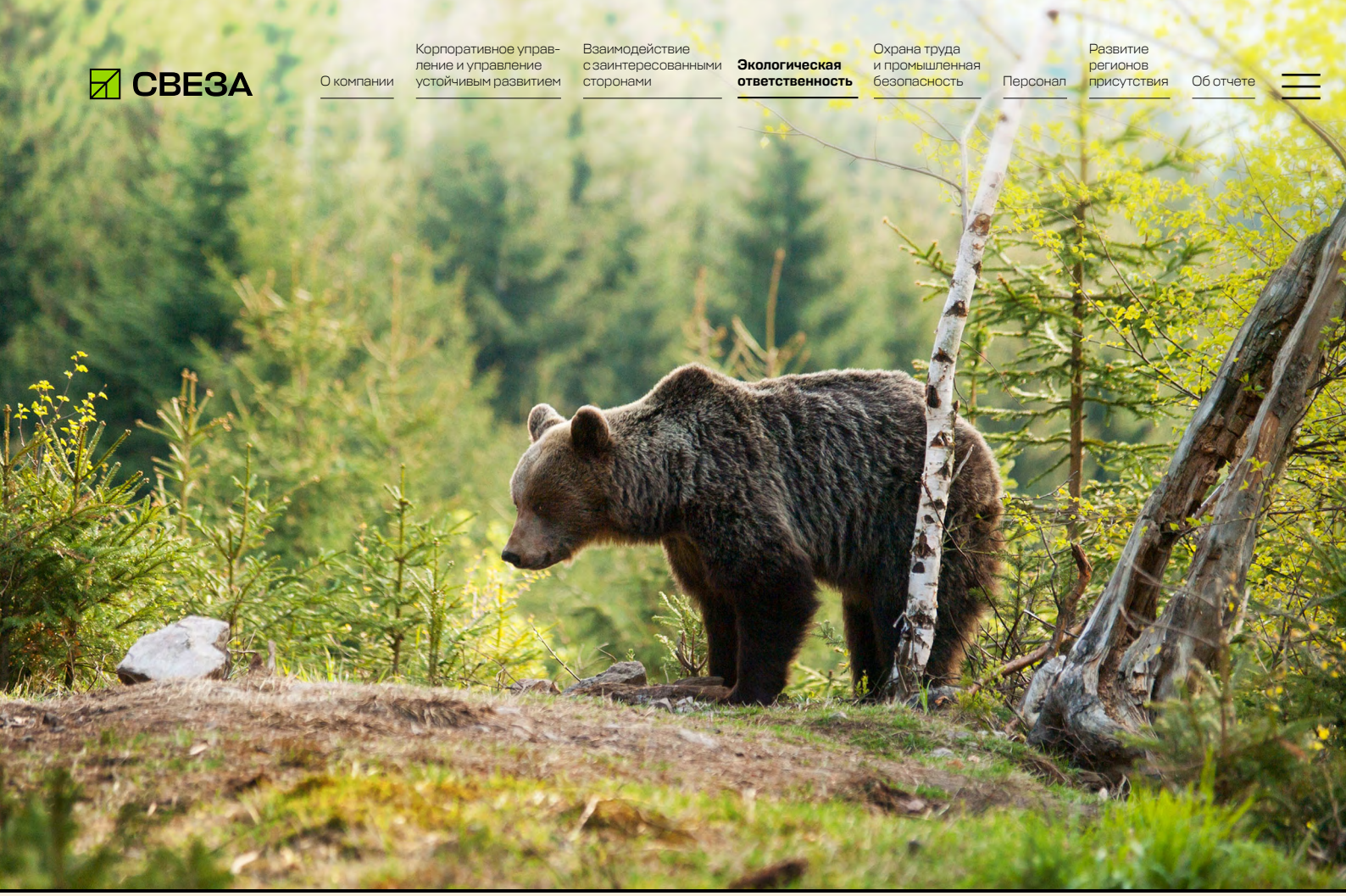
Сотрудники



- 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

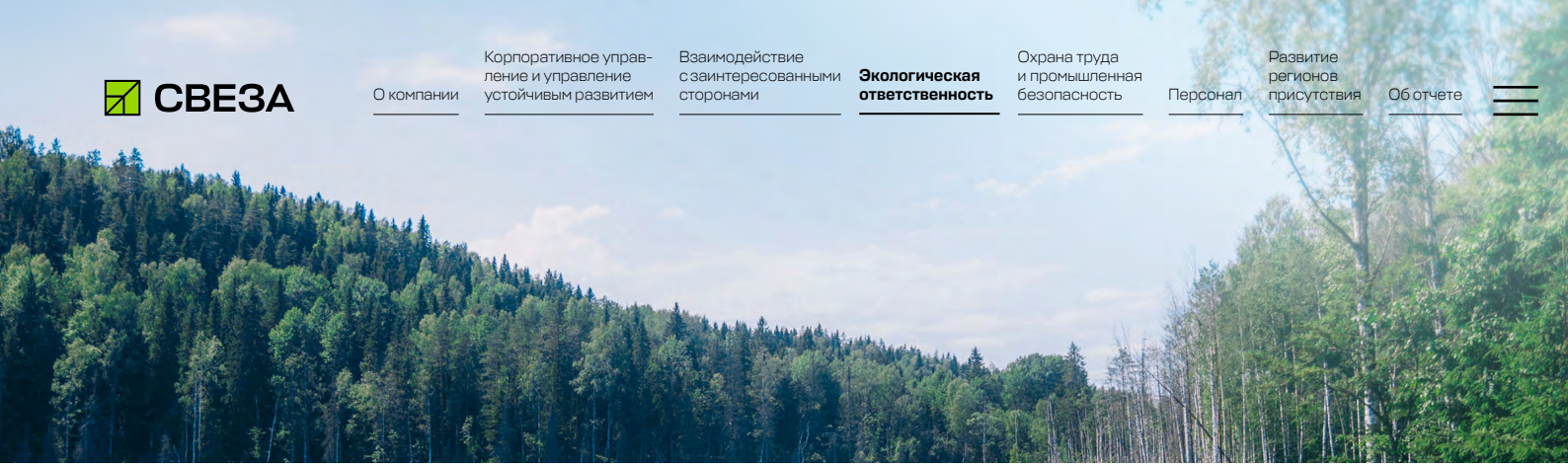
Экспертно-консультативные органы и профессиональные объединения в работе которых принимает активное участие «Свеза» (полный перечень см. Приложение 2)

Название		Роль
	Совет по вопросам развития лесного комплекса РФ при Совете Федерации	▪ Мониторинг проблем и лучших практик в сфере лесного комплекса ▪ Разработка предложений по совершенствованию системы управления лесами и нормативного регулирования деятельности лесного сектора экономики
	Экспертный совет по устойчивому развитию Министерства экономического развития	▪ Участие в опросах по проблемам устойчивого развития в экономике страны и отрасли
	Совет Торгово-промышленной палаты РФ по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству	▪ Развитие в России методологии и практик в сфере устойчивого развития и КСО ▪ Обмен опытом
	Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России	▪ Выработка и осуществление мер по решению важнейших проблем отрасли ▪ Участие в формировании благоприятных нормативно-правовых и финансово-экономических условий деятельности предприятий ▪ Развитие и повышение эффективности лесного экспорта ▪ Привлечение инвестиций в лесопромышленный комплекс ▪ Наращивание и эффективное использование промышленного и научно-технического потенциала отрасли
	Ассоциация мебельной и деревообрабатывающей промышленности России	▪ Консолидация усилий в решении текущих отраслевых проблем ▪ Участие в совместном обсуждении и выработке рекомендаций по совершенствованию законодательства в сфере лесопромышленного комплекса и мер поддержки реального сектора экономики



Экологическая ответственность

01. Охрана окружающей среды 39
02. Ресурсоэффективность 41
03. Устойчивое лесопользование 50
04. Климатическая повестка 55



15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

GRI 303-1 | GRI 303-2 | GRI 303-3 | GRI 303-4 | GRI 303-5

01 | Охрана окружающей среды

Система экологического менеджмента

Важной частью системы корпоративного управления, которая отвечает за результаты воздействия производственной деятельности компании на окружающую среду, является Система экологического менеджмента (СЭМ).



Вопросами экологии на уровне группы «Свеза» занимается дирекция по производству управляющей компании. На каждой площадке действуют специалисты по охране окружающей среды. Для своевременного принятия управленческих решений ведется регулярный внутренний экологический контроль.

На всех комбинатах специалисты «Свезы» и представители аккредитованных лабораторий оценивают уровень воздействия предприятия на окружающую среду.

Прогресс в области развития СЭМ и эффективность проводимых мероприятий оцениваются на управляющих комитетах по охране труда, промышленной безопасности и экологии.

Многоуровневый подход к управлению системой экологического менеджмента и периодическая оценка на управляющих комитетах позволяют своевременно корректировать направления и приоритеты развития СЭМ, находить оптимальные для всех заинтересованных сторон решения.

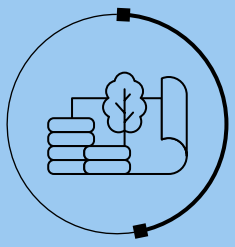
В 2023 году компания продолжала трансформацию системы экологического менеджмента и приведение ее в соответствие со стандартами ISO 14001.

Утверждена обновленная Политика в области охраны окружающей среды группы «Свеза» и корпоративный стандарт по системе экологического менеджмента, велась разработка и внедрение программы обучения по вопросам охраны окружающей среды для сотрудников и подрядчиков. Всего разработаны и проводятся пять программ/курсов по разным аспектам охраны окружающей среды, в том числе три – обязательных (по требованиям законодательства) и два – корпоративных.

В 2023 году продолжилась реализация инвестиционных программ по обновлению парка очистных сооружений сточных вод и газоочистного оборудования, а также программы по сокращению объемов отходов, направляемых на размещение.

31 млн ₽
инвестировала «Свеза» в экологические проекты в 2023 году,

на **47,6%**
больше, чем в 2022-м



Приоритетные направления СЭМ

- Полное соблюдение требований природоохранного законодательства
- Оптимизация потребления ресурсов
- Последовательная минимизация негативного воздействия на окружающую среду за счет модернизации очистных сооружений сточных вод, переход на использование экологичных материалов на всех этапах производства, сокращение доли отходов, направляемых на размещение
- Неистощительное лесопользование, сохранение лесов высокой природоохранной ценности, поддержание биологического разнообразия, естественных процессов лесных экосистем и ответственное лесовосстановление
- Разработка инновационной продукции, способствующей достижению национальных и международных целей по энергопереходу и адаптации к изменению климата

Дорожная карта развития СЭМ на 2024 год предусматривает мероприятия в следующих областях:



12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

02 | Ресурсоэффективность

В рамках стратегического направления «Операционная эффективность» компания ведет работу по сокращению объема использования ресурсов при производстве продукции.

Эффективно используя древесное сырье, энергию и другие ресурсы, «Свеза» не только сокращает затраты, но и снижает воздействие на окружающую среду.

Программы, направленные на повышение ресурсоэффективности

«Коэффициент расхода сырья»



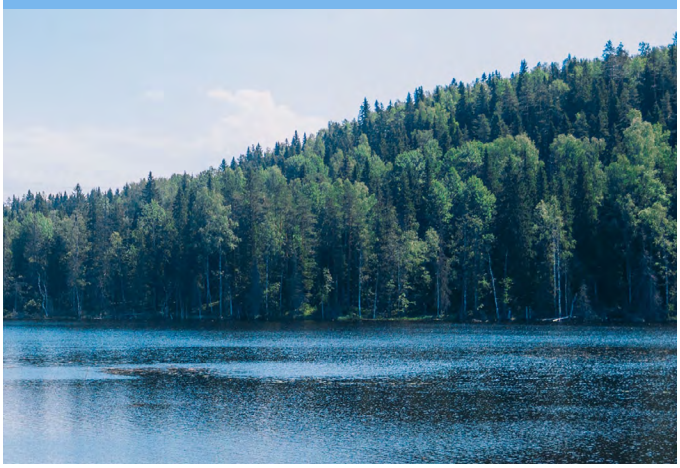
«Ноль отходов на размещение»



«Энергоэффективность»



Рациональное водопотребление



Программа «Коэффициент расхода сырья»

Коэффициент расхода сырья (КРС) – один из ключевых показателей, он учитывается во всех производственных процессах «Свезы». КРС показывает, сколько фанерного кряжа потрачено на 1 м³ фанеры. Компания планомерно работает над сокращением КРС, обновляя производственные мощности комбинатов.

Программа «Коэффициент расхода сырья» позволяет не только сокращать объем потребляемых ресурсов, но и уменьшать объем образующихся отходов.

КРС зависит в том числе от качества поступающего сырья, настройки оборудования. Снижать показатель помогают инновационные разработки компании (подробнее см. раздел «Управление инновациями»), а также мероприятия по повышению эффективности производственных процессов: от улучшения сохранности сырья на складах до повышения глубины переработки полуфабрикатов.

Технологии «Свезы», влияющие на сокращение КРС

- Технология сращивания дров
- Сканер дефектов лущения
- Долущивание тонкомерного сырья





ОЛЕГ ЧИСТЯКОВ,
операционный директор компании «Свеза»

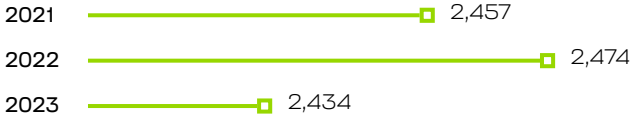
«Свеза» – один из ведущих производителей в отрасли в части эффективного использования сырья и материалов. Показатель коэффициента расхода сырья наглядно демонстрирует непрерывный прогресс развития производственных процессов компании, разумный подход к использованию древесины и нашу приверженность принципам устойчивого развития».

2,434
СОСТАВИЛ КРС НА ПРЕДПРИЯТИЯХ «СВЕЗЫ» В 2023 ГОДУ

НА 1,6%
СНИЗИЛСЯ КРС ЗА 2023 ГОД, ЧТО ПОЗВОЛИЛО СОХРАНИТЬ

≈ 400
ТЫСЯЧ ДЕРЕВЬЕВ

Коэффициент расхода сырья в 2021–2023 гг., м³/м³



Программа «Ноль отходов на размещение»

Захоронение на свалках и полигонах является одним из самых вредных для окружающей срелы способов обращения с отходами. Поэтому сокращение доли отходов, передаваемых на размещение, входит в число приоритетов экологической политики «Свезы».

На производственных объектах компании существенная часть отходов относится к IV и V классам опасности (малоопасные и практически неопасные отходы). Доля опасных отходов – I-III классов опасности – менее 0,25%.

Переработка древесины связана с образованием большого количества древесных остатков, при выработке фанеры они превышают 50%. Большая часть таких отходов рассматривается в качестве побочного продукта, вторичные ресурсы реализуются как товар, либо передаются на утилизацию и обезвреживание.

К 2030 году компания намерена перерабатывать 100% древесного сырья. Сейчас более 90% древесных остатков – коры, щепы и опилок – используется в котельных комбинатов в качестве топлива (подробнее см. раздел «Программа «Энергоэффективность»). Древесные остатки также применяются при создании топливных брикетов, древесно-стружечных плит и снеговании сырья.

На комбинате в Верхней Синячихе (Свердловская область) в 2023 году установлено оборудование для измельчения непригодных деревянных поддонов, паллет и дощатой тарной обрешетки. Полученную топливную смесь использует термомасляная котельная, которая снабжает комбинат тепловой энергией.



Уже на протяжении нескольких лет «Свеза» внедряет систему раздельного накопления и учета отходов. Такой подход позволяет выявлять наиболее проблемные в этом отношении участки и процессы, разрабатывать и внедрять корректирующие мероприятия. В начале 2023 года на комбинате в Уральском (Пермский край) был запущен пилотный проект, направленный на повышение культуры раздельного сбора отходов на производственных площадках, позволивший значительно повысить долю отходов, направляемых на переработку и повторное использование. Затем он был масштабирован на всех предприятиях «Свезы».



НА **22,5 %**
сократился коэффициент размещения отходов в 2023 году по сравнению с 2022-м

Коэффициент размещения отходов, кг отходов / м³ продукции



Эффективность программы «Ноль отходов на размещение» отслеживается на ежемесячных управляющих комитетах по устойчивому развитию на уровне комбинатов и операционного директора, ежеквартально – на уровне генерального директора и раз в полгода – на уровне акционеров.

«Свеза» ведет собственные разработки, чтобы максимально эффективно использовать сырье. На базе научного центра «Свезы» разрабатывают идеи новых видов продуктов из побочной продукции производства, ищут пути ее использования в производственных и вспомогательных процессах.

В 2023 году на комбинате в Тюмени проходили промышленные испытания технологии использования остатков фенольной пленки, которая образуется при производстве ламинированной фанеры. Остатки пленки дробят, фасуют и используют в композиции клея на участке клееприготовления. Рассматривается целесообразность применения этой технологии и на других комбинатах.



Курс на сокращение образования отходов и создание инфраструктуры для их вторичной переработки полностью отвечает цели национального проекта «Экономика замкнутого цикла» – увеличить долю использования вторсырья в производстве.



Программа «Энергоэффективность»

Рациональное энергопотребление является одним из важнейших факторов устойчивого развития.

Энергоцентры «Свезы» вырабатывают собственную тепловую и электрическую энергию за счет сжигания возобновляемых биоресурсов (побочных продуктов фанерного производства) и природного газа. Для этого вводятся в эксплуатацию энергоустановки: мини-ТЭЦ для когенерации и термомасляные установки для выработки тепла. Получаемая таким образом энергия используется для нужд производства, а также обеспечивает теплом социальные объекты и жилые дома в регионах присутствия компании.

Недостающую энергию предприятия «Свезы» закупают у сторонних поставщиков. Компания стремится сокращать объемы приобретаемых ресурсов и замещать их возобновляемыми источниками энергии.



60% ЭНЕРГИИ, ИСПОЛЬЗОВАННОЙ КОМПАНИЕЙ В 2023 ГОДУ, – СОБСТВЕННАЯ ГЕНЕРАЦИЯ

70% СОБСТВЕННОЙ ГЕНЕРАЦИИ К 2026-2027 ГОДУ – ЦЕЛЬ «СВЕЗЫ»

Основные направления программы повышения энергоэффективности:

- моделирование процессов и оценка энергопотерь;
- совершенствование системы учета;
- увеличение доли собственной генерации.



ОЛЕГ ЧИСТЯКОВ,
операционный директор компании «Свеза»

«Работы по развитию собственных энергоресурсов «Свеза» ведет постоянно. Это позволяет не только снабжать собственные комбинаты, но и выполнять социальную функцию, принося жителям большинства регионов присутствия нашей компании свет и тепло.

Кроме того, мероприятия по энергоэффективности благоприятно влияют на экологию, включая сокращение выбросов парниковых газов, что немаловажно для «Свезы», как для ответственного бизнеса...»

Выработка тепловой энергии в 2020–2023 гг., Гкал



Потребление тепловой энергии в компании «Свеза» в 2020–2023 гг., Гкал



87% ДОЛЯ ВОЗОБНОВЛЯЕМЫХ
источников энергии при производстве тепловой энергии на предприятиях «Свезы» в 2023 году

НА **5%** СНИЗИЛОСЬ
в 2023 году потребление тепловой энергии на собственные нужды по сравнению с 2022 годом

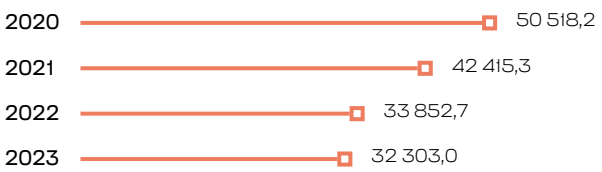
Потребление электроэнергии в 2023 году выросло на 14% по сравнению с 2022-м – в связи с ростом объемов производства на 26%. Выросла и доля потребленной электроэнергии, полученной из возобновляемых источников в процессе собственной генерации, она достигла 8% (+1 п.п.). В то же время удельное потребление электроэнергии сократилось на 6% по сравнению с предыдущим периодом и составило 276,9, кВт/м³.

НА **6%** СОКРАТИЛОСЬ
удельное потребление электроэнергии в 2023 году

Потребление электроэнергии в 2020–2023 гг., тыс. кВт*ч



Потребление природного газа в компании «Свеза» в 2020–2023 гг., тыс. м³



НА **5%** СНИЗИЛОСЬ ПОТРЕБЛЕНИЕ ГАЗА В 2023 ГОДУ ПО СРАВНЕНИЮ С 2022-М

НА **36%** СНИЗИЛОСЬ ПОТРЕБЛЕНИЕ ГАЗА ЗА ПОСЛЕДНИЕ 4 ГОДА

Управление вопросами энергоэффективности

Вопросы методологического сопровождения, внедрения или изменения процессов, связанных с энергоэффективностью, решаются на уровне управляющей компании. На локальном уровне непосредственное управление всеми процессами ведут подразделения. Результаты реализации программы отслеживаются на ежеквартальных управляющих комитетах по стратегическим направлениям «Операционная эффективность» и «Устойчивое развитие».

Дорожная карта по экономии ресурсов и повышению энергоэффективности включает более 70 мероприятий. Тиражируются лучшие практики, успешно апробированные в пилотном режиме. На производствах оптимизируют работу станков, закупают и устанавливают оборудование автоматизированного учета расхода электроэнергии. На всех комбинатах продолжается переход на светодиодное освещение, устанавливают частотно-регулируемые приводы и устройства плавного пуска, проведены работы для сокращения теплопотерь.

Программа «Энергосбережение» – ключевые события 2023 года

- Увеличена доля собственной генерации на комбинате в Мантурове (Костромская область).
- На комбинате в Мантурове состоялся запуск универсальной сушки шпона. Современное экологичное, энергоэффективное оборудование позволит предприятию сократить потребление электроэнергии на 35% в год и увеличить производительность участка на 6%. Сумма инвестиций – 151 млн рублей.
- На комбинате в Уральском завершено строительство новой теплоэлектроцентрали. Мини-ТЭЦ гарантирует бесперебойное энергообеспечение производственных процессов, создает необходимый объем теплоэнергии для поселка. Проект позволит сократить издержки производства, снизить его воздействие на окружающую среду. Мощность нового оборудования – 80 МВт, выработка электроэнергии – 40 млн кВт*ч в год. Инвестиции в 2023 году – 217 млн рублей, еще 477 млн рублей предстоит потратить в период до 2027 года, чтобы вывести мини-ТЭЦ в Уральском на целевые показатели. Аналогичные работы ведутся на теплоэлектроцентрали в Санкт-Петербурге, запущенной в 2022 году.
- На комбинате в Верхней Синячихе провели комплекс мероприятий, в результате удалось сократить энергоемкость по электроэнергии на 9%.
- На двух комбинатах «Свезы» показатели энергоэффективности включены в число КПЭ производственных подразделений.
- Велась работа по автоматизации сбора данных с приборов учета.
- Завершен перевод всех комбинатов группы на оптовый рынок электроэнергии и мощности. Сейчас все производства закупают энергию напрямую у производителей, что позволяет значительно экономить на недостающих ресурсах.

Планы по сокращению потребления энергоресурсов на краткосрочный период:

1. проведение аудита энергобаланса на всех комбинатах;
2. поэтапный запуск новой ТЭЦ в Уральском (запуск в марте 2025 года);
3. выполнение технических мероприятий по котлу мини-ТЭЦ на комбинате в Санкт-Петербурге;
4. повышение эффективности генерации электроэнергии на комбинате в Мантурове;
5. проведение энергоаудитов совместно с внешними экспертами на всех комбинатах;
6. выполнение мероприятий дорожной карты по энергоэффективности;
7. развитие и совершенствование системы учета.

Водопотребление и управление стоками

Водоснабжение предприятий «Свезы» ведется преимущественно через системы водопроводно-канализационного хозяйства, из поверхностных водных источников, через собственные водозаборы, а также – в незначительных количествах – из подземных водных объектов. Хотя все комбинаты группы находятся за пределами вододефицитных регионов и забор воды не оказывает существенного воздействия на водные объекты, компания стремится ответственно подходить к использованию водных ресурсов.

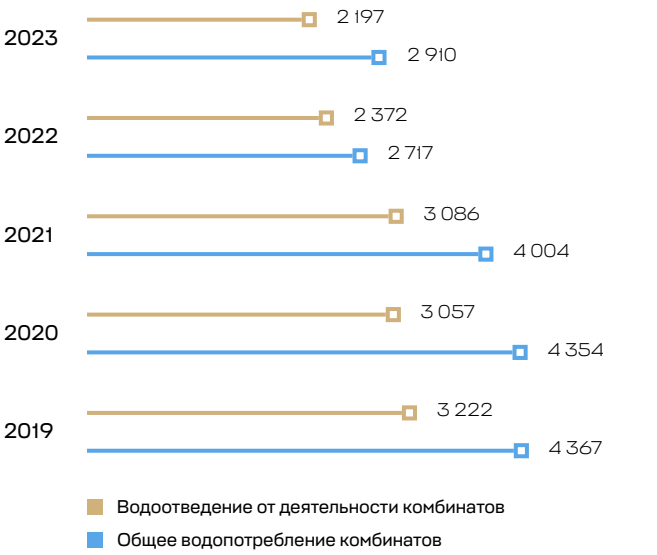
Прогресс в сфере сокращения водопотребления отслеживается на управляющих комитетах по направлению «Устойчивое развитие», ежемесячно – на уровне комбинатов и операционного директора, ежеквартально – на уровне группы и раз в полгода – на уровне акционеров.

Водозабор по типам источников, тыс. м³



За последние пять лет наметилась тенденция к снижению объемов потребления воды на предприятиях «Свезы». При существенном росте объемов производства в 2023 году общий водозабор предприятий по сравнению с 2022 годом вырос незначительно (+7%) и составил 2910 тысяч м³. По сравнению со средним значением за последние пять лет водозабор сократился более чем на 20%.

Баланс использования водных ресурсов на производстве в 2019-2023 гг., без учета водоснабжения местного населения, тыс. м³



НА 20% СНИЗИЛОСЬ
потребление воды на комбинатах в 2023 году по сравнению со средним значением за последние пять лет

Безвозвратные потери, которые составляют разницу между объемами водозабора и водоотведения, связаны в основном с особенностями технологии. В числе основных факторов:
- поглощение влаги сырьем;
- использование воды для приготовления клея;
- испарение с поверхности бассейнов.

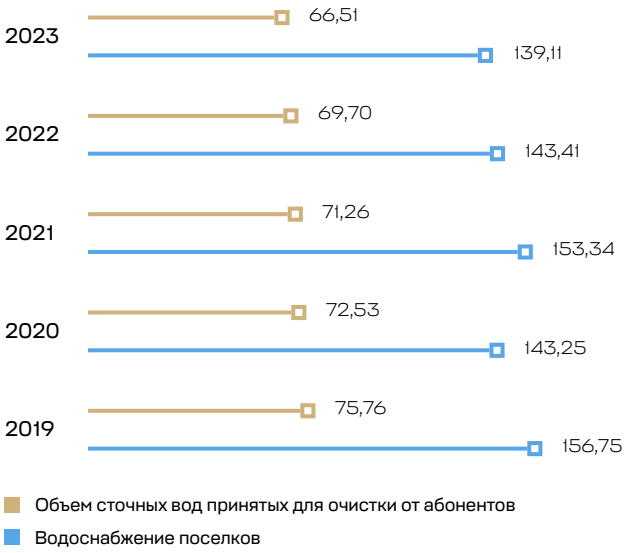
Структура водоотведения в 2019–2023 гг. с учетом сточных вод, принятых от абонентов, тыс. м³



В 2023 году объем сбросов сократился и в целом по предприятиям группы составил 2197 тысяч м³ (в 2022-м – 2372 тысяч м³).

В ряде регионов предприятия «Свезы» обеспечивают водой близлежащие населенные пункты и принимают стоки на очистку.

Водоснабжение и водоотведение поселков, тыс. м³



На всех предприятиях реализуется комплекс мероприятий по сокращению объемов потребления и сбросов и повышению эффективности очистки сточных вод. Например, в 2023 году на комбинате в Мантурове переход на покупную смолу позволил существенно сократить объем стоков за счет реорганизации системы охлаждения.

На производстве фанеры наиболее интенсивное водопотребление и поступление загрязняющих веществ в воду связано с процессами гидротермической обработки древесины в специальных бассейнах. В 2023 году в Тюмени были проведены промышленные испытания реагентной очистки воды непосредственно в самих бассейнах. По результатам испытаний была разработана методика локальной очистки воды. Она позволяет увеличить продолжительность использования воды в бассейнах гидротермической обработки (ГТО), а также значительно сократить объем загрязняющих веществ в воде еще до того, как она поступает на очистные сооружения. На комбинате в Новаторе (Вологодская область) такой подход уже применяется, рассматривается возможность его внедрения на комбинатах в Тюмени и Мантурове.

НА 92% СОКРАЩАЕТСЯ
содержание взвешенных веществ в воде в результате применения новой методики локальной очистки в бассейнах ГТО

Продолжается реализация инвестиционной программы по реконструкции и обновлению парка очистных сооружений. В 2023 году завершилась разработка проектной документации строительства очистных сооружений сточных вод в Верхней Синячихе, получено положительное экспертное заключение. Для капитального ремонта и модернизации биологических очистных сооружений в Санкт-Петербурге, утверждена стратегия технологического совершенствования. На других предприятиях завершены предпроектные обследования и научно-практические работы. На 2024 год запланирована подготовка комплекта рабочей документации и создание цифровой информационной модели новых очистных сооружений в Верхней Синячихе. Рабочая документация также готовится и на комбинате в Санкт-Петербурге. Должны быть разработаны комплекты проектной и рабочей документация для реконструкции системы водоотведения и строительства локальных очистных сооружений в Мантурово. На комбинатах в Тюмени и в Новаторе ведется проектирование комплексных очистных сооружений с применением цифрового информационного моделирования. Кроме того, в Тюмени в 2024 году будет завершена разработка рабочей документации системы предочистки стоков БГТО.

Планируется, что к 2030 году парк очистных сооружений сточных вод будет обновлен на шести комбинатах «Свезы».

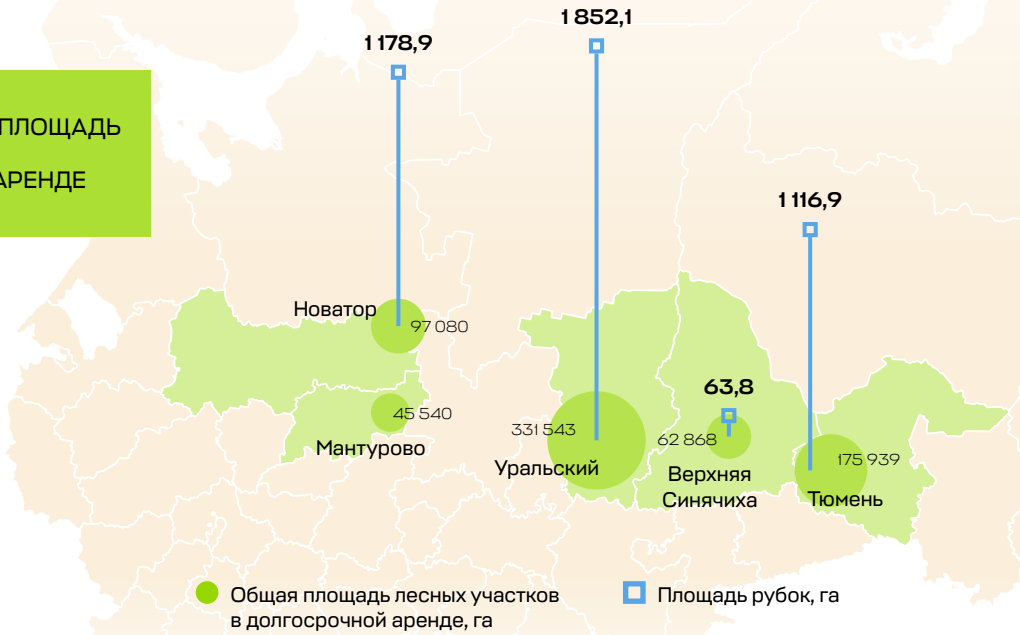


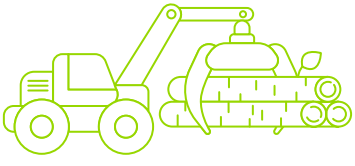
15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

03 | Устойчивое лесопользование

713 ТЫСЯЧ ГА – ОБЩАЯ ПЛОЩАДЬ ЛЕСНЫХ УЧАСТКОВ В ДОЛГОСРОЧНОЙ АРЕНДЕ

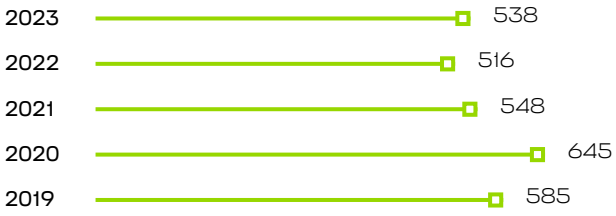
В 2023 году пять комбинатов «Свезы» располагали собственными лесными участками в долгосрочной аренде общей площадью 713 тысяч га. При этом площадь рубок составляла 4,2 тысяч га.



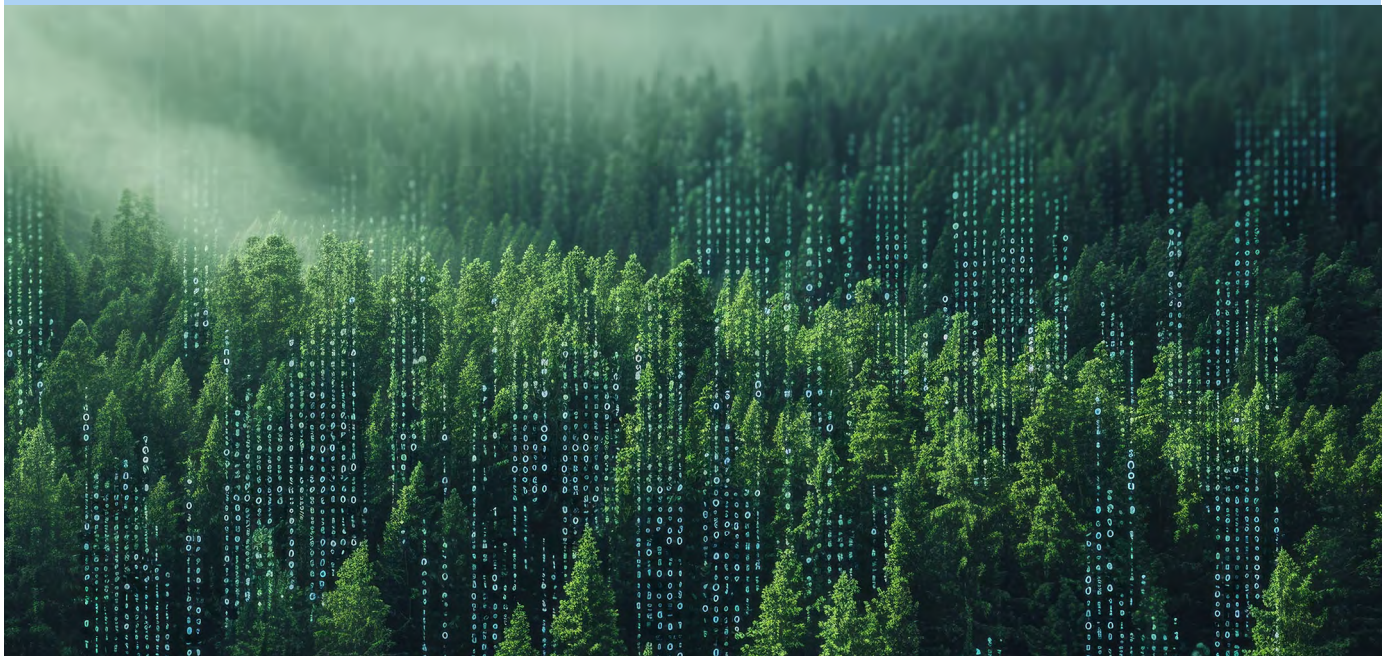


Объем фактический заготовки в 2023 году – 538 тысяч м³, он вырос за год более чем на 4%. Более половины объемов заготовки (55%) приходится на лесные участки в зоне расположения комбината в Уральском. В условиях дефицита сырья в 2023 году собственная заготовка стала ключом к обеспечению сырьевой безопасности.

Фактическая заготовка, тыс. м³



Придерживаясь принципов открытости и прозрачности, «Свеза» включилась в процесс цифровизации лесопромышленной отрасли. В 2023 году компания в инициативном порядке начала использовать в тестовом режиме Федеральную государственную систему лесного комплекса. Переход на электронный государственный лесной реестр, официально намеченный на 2024 год и обязательный с 2025 года, позволяет в цифровом виде передавать госструктурам актуальные данные о состоянии арендуемого лесного фонда. «Свеза» также готова к полному переходу на специализированную государственную информационную систему учета объемов заготовки и поставки древесины ЛесЕГАИС.



Компания содержит развитую сеть лесных дорог. Строительство и ремонт технологических дорог и мостов, которые обеспечивают доступ к лесным участкам, практически полностью финансируется предприятиями-арендаторами. В новых районах заготовки компания предварительно согласует эту работу с местным населением и администрациями – чтобы не нарушать безопасность и комфорт жителей.

Силами «Свезы» в 2023 году

53,6 КМ ЛЕСНЫХ ДОРОГ ПОСТРОЕНО

40,9 КМ ЛЕСНЫХ ДОРОГ ОТРЕМОНТИРОВАНО

Лесная сертификация

«Свеза» ответственно относится к использованию лесов и применяет в производстве древесину только из проверенных источников, от поставщиков, подтвердивших статус ответственного лесопользователя.

Какую древесину «Свеза» не использует:

- незаконно заготовленную, если право на заготовку не подтверждено документально и сведения по сделкам не занесены в «ЛесЕГАИС»;
- заготовленную с нарушением прав человека, в первую очередь работников, занятых на лесозаготовках, а также прав коренных народов, ведущих традиционный образ жизни, и местного населения, проживающего вблизи мест заготовки;
- из лесов, в которых природоохранные ценности подвергаются угрозе в результате хозяйственной деятельности;
- из лесов, переводимых в плантации или нелесные земли;
- из лесов, где выращиваются генетически модифицированные деревья.

«Свеза» отдает приоритет прямым лесозаготовителям и стремится сократить количество звеньев в цепочках поставок. Такой подход обеспечивает максимальную прозрачность: легче отслеживать достоверность сведений о происхождении древесины и снижать риски ее смешивания с древесиной из неприемлемых для компании источников.



С 2023 года «Свеза» – участник российской системы добровольной лесной сертификации «Лесной эталон». Система контролирует легальность заготовки древесины, выполнение социальных и экологических требований, целостность цепочек поставок, использование макулатуры и вторичных древесных материалов, а также содействует борьбе с изменениями климата.

«Лесной эталон» – альтернатива ушедшим из России международным системам добровольной лесной сертификации. Он основан на международно признанных требованиях и лучших практиках экологически ответственного и экономически выгодного управления лесами.

Потенциальные и действующие участники системы проходят ежегодный аудит, чтобы подтвердить соответствие всем ее стандартам путем оценки рисков происхождения и рисков смешивания в цепочках поставок. Когда проводится сертификация лесоуправления, аудит подтверждает соответствие принципам ответственного управления лесами на лесном участке.

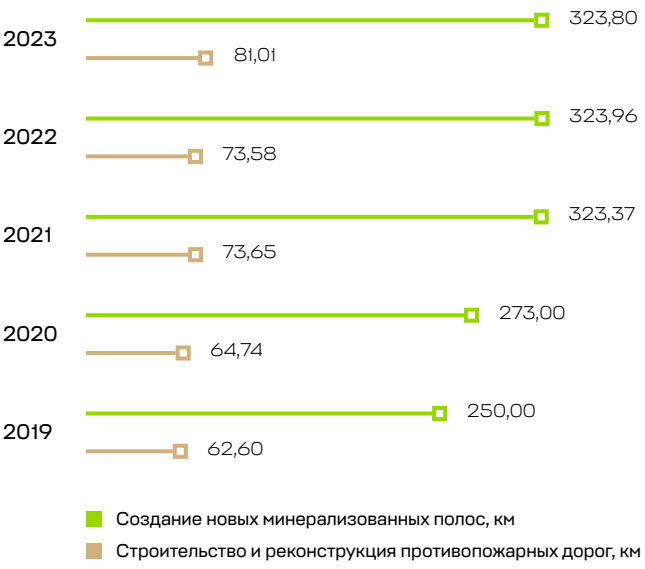
Первыми в группе сертификат цепочки поставок получили комбинат в Верхней Синячихе и управляющая компания «Свеза-Лес».

Лесозаготовительное подразделение «Свеза Ресурс» получило групповой сертификат лесоуправления, включив в него аренду комбината в Верхней Синячихе. Таким образом 62,8 тысяч га лесных участков, переданных в аренду комбинатам «Свеза» (8% от общего объема аренды), сертифицированы в системе «Лесной эталон».

Профилактика лесных пожаров

Лесные пожары повреждают и уничтожают ценную древесину, оказывают разрушительное воздействие на биоразнообразие, негативно влияют на климатическую систему в целом. «Свеза» применяет комплексный подход к вопросам пожарной безопасности и ежегодно реализует на лесных участках программу мероприятий, направленных на предотвращение лесных пожаров.

Противопожарные мероприятия на лесных участках



Ежегодные мероприятия по предотвращению и борьбе с пожарами

- Строительство и ремонт противопожарных дорог
- Создание и обновление защитных полос
- Расчистка квартальных просек
- Организация подъездов к источникам водоснабжения
- Пункты размещения противопожарного инвентаря
- Благоустройство мест отдыха
- Установка противопожарных аншлагов и шлагбаумов

81 КМ ПРОТИВОПОЖАРНЫХ ДОРОГ
построен и реконструирован в 2023 году

323 КМ НОВЫХ МИНЕРАЛИЗОВАННЫХ ПОЛОС
создано в 2023 году

>43 МЛН ₽ НАПРАВЛЕНО
на противопожарные мероприятия



Лесовосстановительные работы

В соответствии с требованиями Лесного кодекса РФ «Свеза» занимается воспроизводством и сохранением лесных участков, чтобы компенсировать ущерб, нанесенный вырубками. Для этого на лесовосстановительных площадках высаживают саженцы сосны и ели как с открытой, так и с закрытой корневой системой, что повышает степень их приживаемости.

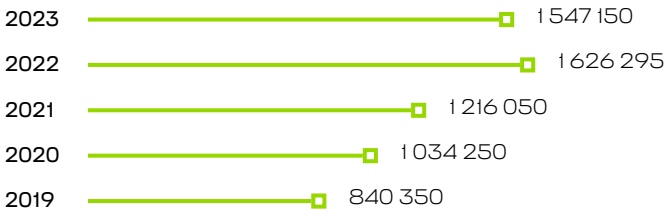
Сеянцы закупают в официальных питомниках и своевременно доставляют в лесничества. На каждую партию есть сертификат и паспорт. Специалисты компании на протяжении трех лет осуществляют уход за подросшими сеянцами, удаляют нежелательную поросль, защищают от вредителей. В молодых посадках в 2023 году проводились рубки ухода на площади 220,7 га (осветление) и 418,6 га (прочистки).

Также компания проводит работы по комбинированному лесовосстановлению, сочетая посадку саженцев и посев семян, и содействует естественному лесовосстановлению, сохраняя подрост лесных пород. Поставщики древесины группы «Свеза» в соответствии с требованиями ответственного лесопользования тоже ведут восстановительные работы на своих лесозаготовительных участках.

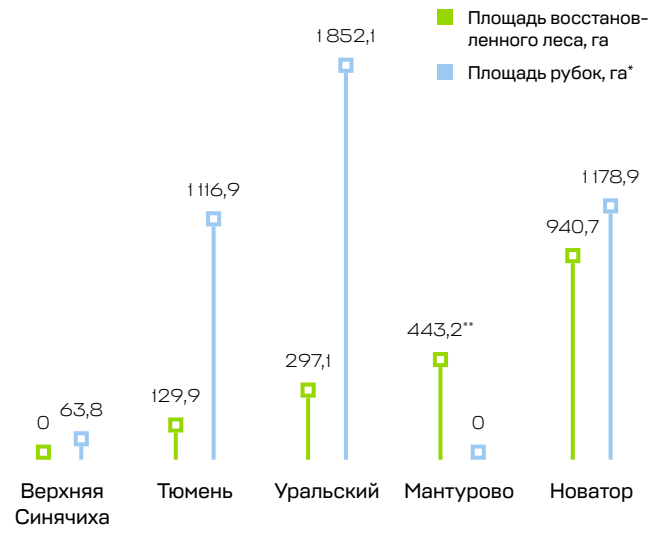


>1,5 МЛН СЕЯНЦЕВ ВЫСАЖЕНО В 2023 ГОДУ

Посадка саженцев, шт.



Площадь восстановленного леса в 2023 году, га

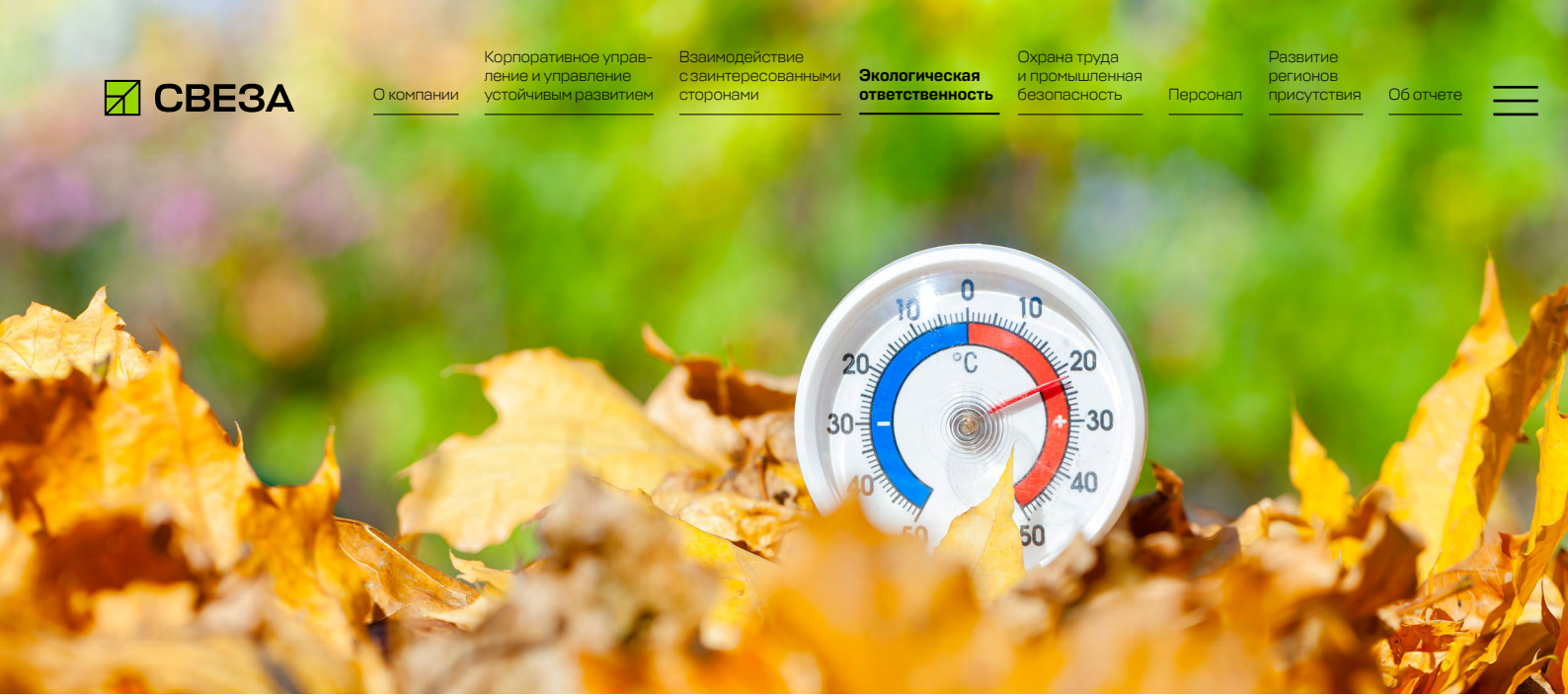


1,8 ТЫСЯЧ ГА ЛЕСА ВОССТАНОВИЛО
лесозаготовительное подразделение «Свеза Ресурс» в 2023 году

«Свеза» организует экологические акции по посадке деревьев, в которых участвуют сотрудники-волонтеры и их близкие (подробнее см. раздел «Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство»).

* В площадь рубок включены все виды рубок, в т.ч. несплошные (выборочные).

** Лесовосстановление на вырубленных площадях выполняется на следующий год после рубки. Незначительный объем лесовосстановительных работ в отчетном году связан с относительно низкими объемами вырубки в 2022 году.



13 БОРЬБА С ИЗМЕНЕНИЕМ КЛИМАТА

GRI 305-1 | GRI 305-2 | GRI 305-3 | GRI 305-5

04 | Климатическая повестка

Леса, продукты на основе древесины и низкоуглеродная энергия играют важную роль в сокращении выбросов парниковых газов и смягчении последствий изменения климата.

С 2021 года «Свеза» является участником климатического меморандума «Вместе к низкоуглеродному будущему», разработанного компанией «Северсталь». Цель меморандума – поддержать глобальные усилия по предотвращению дальнейших климатических изменений.

В программе мероприятий по сокращению выбросов парниковых газов «Свеза» особое внимание уделяет постепенному уходу от использования ископаемого топлива, развитию биоэнергетики и повышению энергоэффективности (подробнее см. раздел «Ресурсоэффективность»).

Вклад компании в климатическую повестку

Сокращение выбросов парниковых газов (Scope 1 и Scope 2) за счет повышения энергоэффективности производственных процессов и повышения доли собственной генерации электро- и теплоэнергии из энергии биомассы.

Сохранение и восстановление лесов, основного природного поглотителя углерода, за счет применения практик ответственного лесопользования, мероприятий по защите лесов от пожаров и насекомых-вредителей, а также по лесовосстановлению (подробнее см. раздел «Устойчивое лесопользование»).

Производство продукции, способствующей энергопереходу.

Процесс сжигания биомассы – более экологически чистый, при этом выделяется столько же углекислого газа, сколько растения поглотили во время своего роста.

В 2023 году «Свеза» инвестировала 100 млн рублей в расширение мощностей по выпуску топливных брикетов в Санкт-Петербурге и запуск нового производства в Свердловской области. На комбинате в Верхней Синячихе заработала новая линия производства березовых брикетов. Ее мощность – около 8 тысяч тонн продукции в год – способна закрыть потребности всех жителей Восточного Урала.

К концу 2023 года биотопливо выпускалось на шести производственных площадках «Свезы». Общий объем выпускаемой продукции вырос до 29 тысяч тонн в год. В дальнейшем компания планирует нарастить объемы производства на 61%.



НА **25%** ВЫРОСЛО ПРОИЗВОДСТВО БИОТОПЛИВА В 2023 ГОДУ

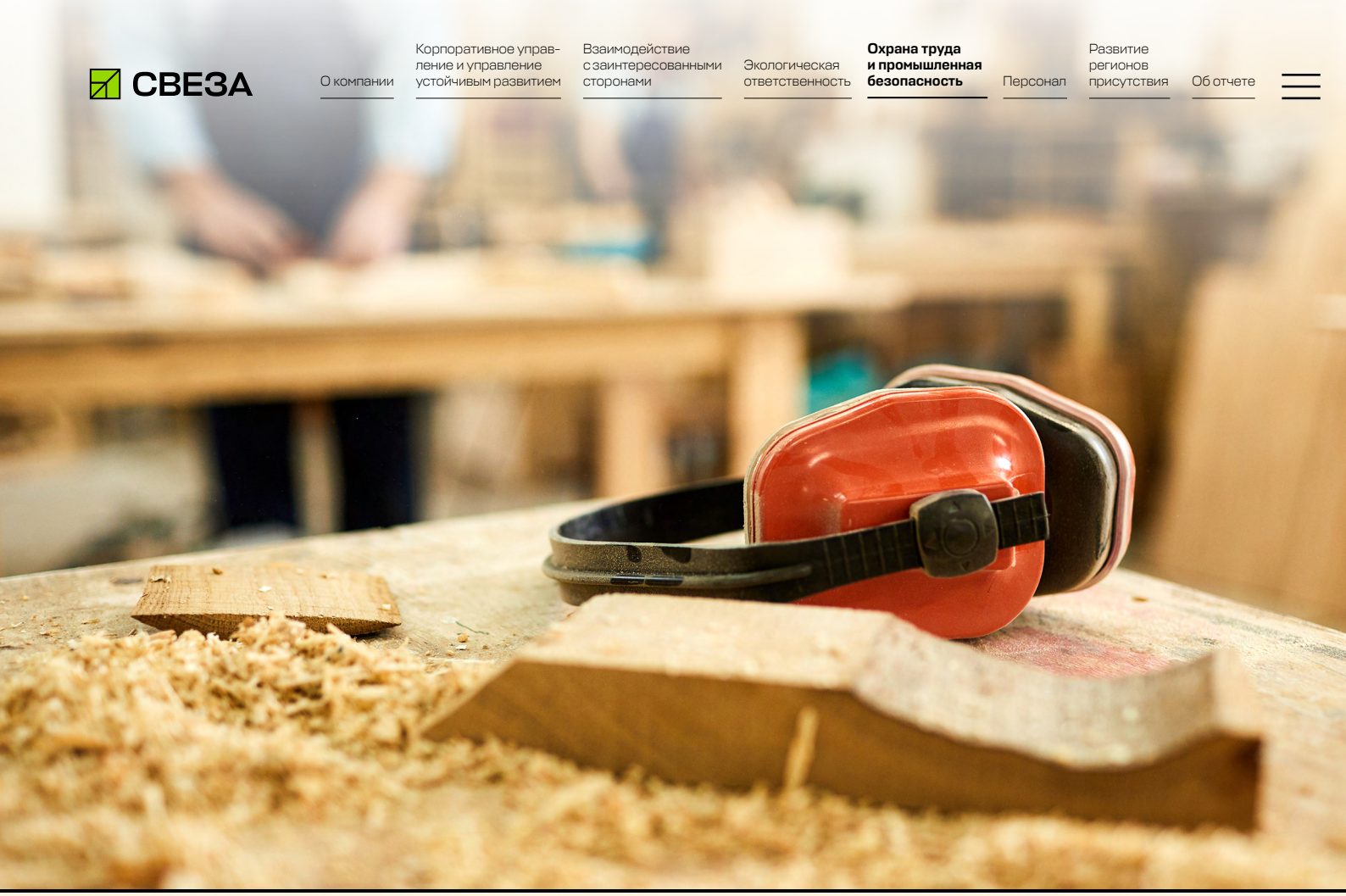
Летом 2023 года на комбинате в Санкт-Петербурге стартовала программа перехода на использование электропогрузчиков вместо погрузчиков, работающих на ДВС. Она позволит снизить выбросы парниковых газов и в целом сократить воздействие негативных факторов на работников при эксплуатации погрузчиков в производственных помещениях. «Свеза» планирует полностью перейти на электропогрузчики на комбинате в Санкт-Петербурге к 2028 году.



В 2023 году «Свеза» провела несколько консультаций с представителями некоммерческих организаций и бизнес-сообщества: речь шла о возможности реализации лесоклиматических проектов, а также о проектах, связанных с разработкой и продвижением низкоуглеродных строительных материалов.

Компания поддерживает исследования по вопросам изменения климата. Особенности накопления углерода в фитомассе лесных культур в раннем возрасте на сегодняшний день исследованы недостаточно, и «Свеза» поддержала работу АНО «Зеленый свет». Победитель грантового конкурса компании провел комплексную оценку депонирования углерода лесными культурами ели европейской в Вологодской области. Результаты проекта позволяют точнее оценивать динамику накопления углерода в фитомассе на ранних этапах формирования древостоя и эффективность мер по сокращению углеродного следа, а также повышать точность прогнозирования при реализации новых проектов.

В 2023 году оценка физических климатических рисков и управление такими рисками осуществлялось на уровне отдельных комбинатов. Полная комплексная оценка климатических рисков (переходных и физических) запланирована на 2024–2025 годы. В этот период планируется провести инвентаризацию всех источников выбросов парниковых газов.



Охрана труда и промышленная безопасность

01. Система управления охраной труда 58
02. СУОТ в 2023 году 59
03. Производственный травматизм 61
04. Обучение в сфере охраны труда 63
05. Пожарная безопасность 64
06. Профилактика профессиональных заболеваний 65
07. Улучшение условий труда 66
08. Безопасное проведение подрядных работ 67

GRI 3-3 | GRI 403-1 | GRI 403-3 | GRI 403-8

01 | Система управления охраной труда

В «Свезе» внедрена система управления охраной труда и промышленной безопасностью (СУОТ), основанная на международных стандартах ИСО 45000 и ИСО 31000 и нормах российского законодательства. «Свеза» рассматривает СУОТ как важную часть всех бизнес-процессов и руководствуется при этом концепцией нулевого травматизма.

Безопасные условия труда и здоровье сотрудников — стратегические приоритеты компании.



Руководство вопросами ОТПБиЭ на уровне группы «Свеза» осуществляет направление охраны труда, промышленной безопасности и экологии, действующее в составе производственной дирекции. Соответствующие службы ОТПБиЭ действуют также на каждом предприятии компании.

На местах за выполнение правил в области охраны здоровья и безопасности труда отвечают линейные руководители. На каждом предприятии интересы работников представляют уполномоченные по охране труда .

Важную роль в СУОТ играют управляющие комитеты по охране труда и промышленной безопасности. В них входят высшие руководители компании и филиалов. На заседаниях комитетов обсуждаются меры по повышению эффективности и совершенствованию системы, отслеживается статус их выполнения. Управляющие комитеты на уровне операционного директора и директоров филиалов проводятся ежемесячно, на уровне генерального директора — ежеквартально. Регулярные заседания управляющих комитетов — инструмент коммуникации «снизу вверх», значимый канал, по которому компания получает обратную связь от производственных площадок.

Создание безопасных и здоровых условий труда для работников компании «Свеза» — прямая обязанность руководителей всех уровней.

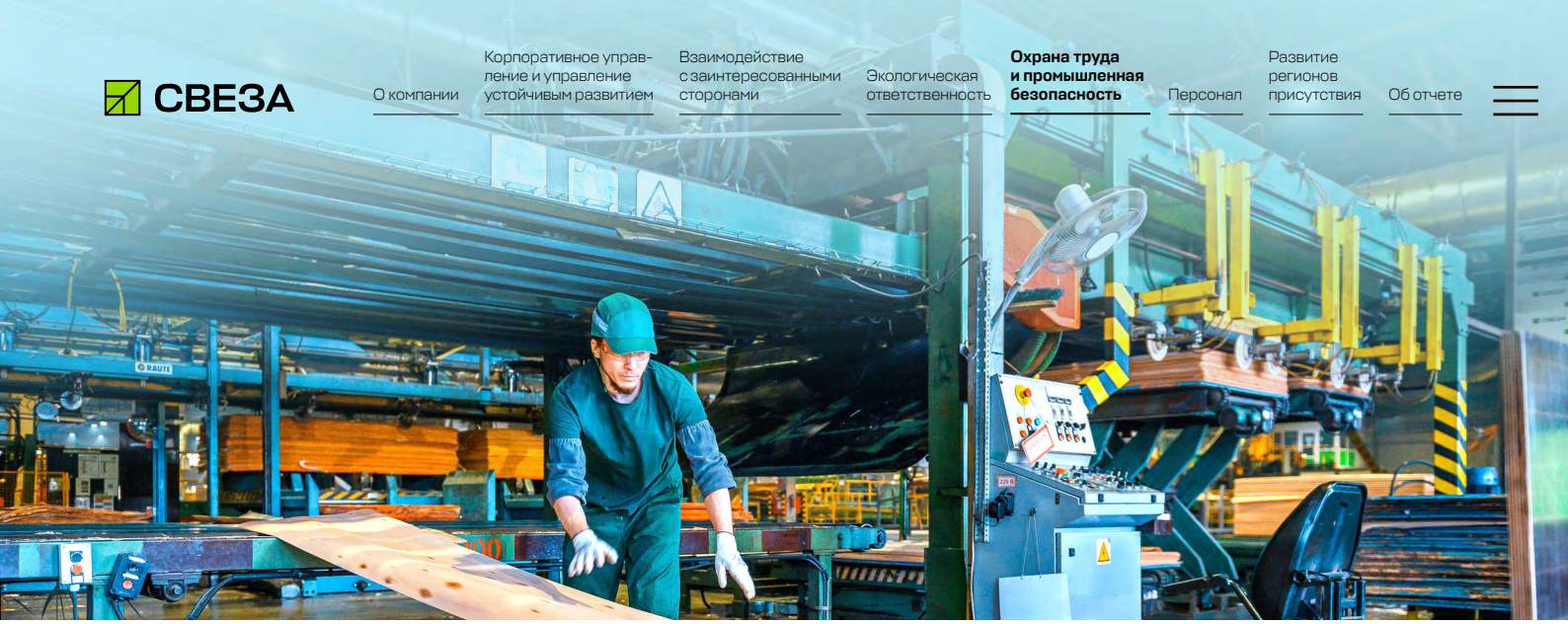
Основные направления развития системы ОТиПБ на ближайшую перспективу

- Повышение культуры безопасности
- Управление рисками
- Управление отклонениями
- Развитие навыков
- Управление контрагентами
- Управление коммуникациями

Неотъемлемой частью СУОТ является Политика в области охраны здоровья и безопасности труда. В ней изложены принципы, которых придерживается компания в сфере охраны труда, и ее стратегические цели.

Долгосрочные стратегические цели компании в сфере охраны труда

1. Создание культуры управляемого нулевого травматизма
2. Обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья всех сотрудников и контрагентов
3. Совершенствование системы менеджмента за счет внедрения цифровых инструментов для повышения безопасности и эффективности технологических операций



GRI 403-2 | GRI 403-4

02 | СУОТ в 2023 году

«Свеза» исходит из того, что все несчастные случаи и промышленные инциденты на производстве предотвратимы. Поэтому компания постоянно совершенствует рабочие процессы и процедуры, модернизирует оборудование, внедряет новые технические решения для снижения уровня травматизма и количества опасных ситуаций на рабочих местах.

Ежегодно компания ставит перед собой стратегические цели в сфере охраны труда и промышленной безопасности, направленные на сокращение травматизма и недопущение аварий, и оперативные цели, направленные на совершенствование СУОТ. Все стратегические цели, включая отсутствие тяжелых и смертельных травм, недопущение аварий, возгораний и пожаров, в 2023 году были успешно достигнуты, за исключением цели по сокращению коэффициента травматизма LTIFR*.

Оперативные цели на 2023 год

- Совершенствование системы менеджмента
- Развитие компетенции персонала в области ОТиПБ за счет создания централизованной системы обучения по вопросам охраны труда
- Сохранение достигнутого уровня пожарной безопасности

В рамках совершенствования системы менеджмента были описаны процессы охраны труда, промышленной и пожарной безопасности, а также разработана сопутствующая техническая документация. Эта работа была выполнена в целях развития СУОТ в соответствии с требованиями стандарта ИСО 45000 – чтобы четко определить функционал и зоны ответственности персонала.

В 2023 году в компании, в частности, разработаны и внедрены следующие документы и процессы:

- Процедуры, описывающие порядок организации работ повышенной опасности;
- Оценка риска работ повышенной опасности при оформлении наряда-допуска;
- Первые правила безопасности по ключевым рискам;
- Процедура производственного контроля безопасности труда и охраны здоровья;
- Усовершенствованные инструменты производственного контроля.

Расходы на мероприятия по охране труда, тыс. рублей



* Lost Time Injury Frequency Rate, LTIFR – коэффициент частоты производственных травм с потерей рабочего времени, количество производственных травм с потерей рабочего времени, приходящихся на рабочее место в расчете на 1 млн отработанных часов.

Глобальная трансформация СУОТ на предприятиях группы предусматривает внедрение риск-ориентированного подхода. В 2023 году компания завершила трехлетнюю работу по первичной оценке рисков по всем рабочим местам. В процессе оценки команда экспертов – менеджеров компании проанализировала все производственные процессы с точки зрения рисков травматизма, учитывая мнение работников, в эти процессы вовлеченных. В итоге для каждого процесса был рассчитан уровень риска и определены мероприятия по снижению либо контролю риска. На 2024 год запланировано проведение подобной оценки рисков для новых и реконструированных рабочих мест.

Риск-ориентированный подход к функционированию комплексной системы безопасности



Идентификация и оценка рисков | **Проактивные действия** | **Предупреждение происшествий**

4 836
РИСКОВ ВЫЯВЛЕНО В ОБЩЕЙ СЛОЖНОСТИ В 2023 ГОДУ, ИЗ НИХ

4 229
РИСКОВ РАССЛЕДОВАНЫ И УСТРАНЕНЫ

80% СОТРУДНИКОВ
КОМПАНИИ ВОВЛЕЧЕНО В ПРОЦЕСС ВЫЯВЛЕНИЯ РИСКОВ

«Свеза» активно вовлекает сотрудников в процесс постоянного совершенствования системы безопасности и здоровья на рабочем месте. Проект «Охота на опасности», стартовавший в 2022 году, мотивирует рабочих на ежедневный поиск и фиксацию любых потенциальных источников вреда жизни или здоровью работника по ходу его движения к рабочему месту или непосредственно в процессе работы.

6 083 ОПАСНОСТЕЙ ВЫЯВЛЕНО РАБОЧИМИ В 2023 ГОДУ

5 836 ОПАСНОСТЕЙ УСТРАНЕНО

Ежемесячно на предприятиях проводятся встречи, на которых руководители и работники обсуждают вопросы безопасности труда. Создан тематический телеграм-канал и группа в социальной сети «ВКонтакте» – через них информация о происшествиях, инцидентах и травмах оперативно доводится до сотрудников. В 2023 году компания провела анализ эффективности используемых каналов коммуникации.

«Свеза» создает условия для повышения роли лидеров в формировании культуры безопасного поведения. Речь идет о личной инициативе, когда работник сам стремится к достижению нулевого травматизма и поощряет в этом коллег, и персональной ответственности, когда он не позволяет скрывать происшествие и инициирует расследование обстоятельств.

В 2023 году в компании разработан и внедрен стандарт, описывающий ролевую модель поведения лидера безопасности. Разработан статус «волонтера безопасности», который работник может принять на добровольной основе.

Компания продолжает внедрять на своих предприятиях систему блокировки LOTO (Lockout/Tagout) для защиты работников во время проведения работ по техническому обслуживанию или ремонту. В 2023 году выполнено 72% от запланированных на год мероприятий.



GRI 403-9

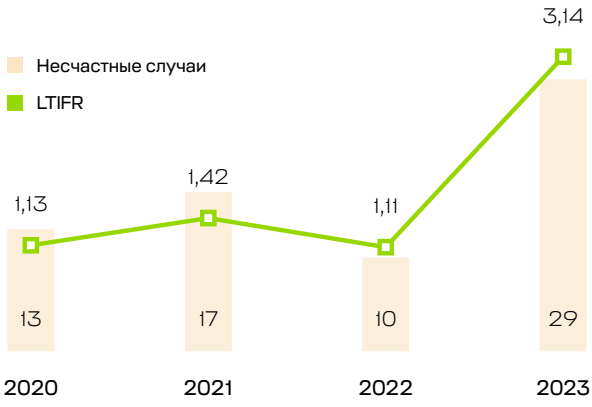
03 | Производственный травматизм

До 2023 года уровень производственного травматизма стабильно снижался, снижалась также и степень серьезности происшествий. В 2023 году был всплеск количества происшествий, но все случаи травматизма за этот период относятся к категории легких.

Как и в предыдущий период, основная причина травматизма – опасные действия работников в силу игнорирования правил безопасности и привыкания к рискам. Доля травм, полученных из-за небезопасного состояния рабочего места, по сравнению с прошлыми годами снизилась.

Для сокращения количества происшествий по результатам проведенных расследований была разработана программа мероприятий, направленная на изменение поведения сотрудников и их реакции на нестандартные ситуации.

Количество несчастных случаев на предприятиях «Свезы» и коэффициент LTIFR

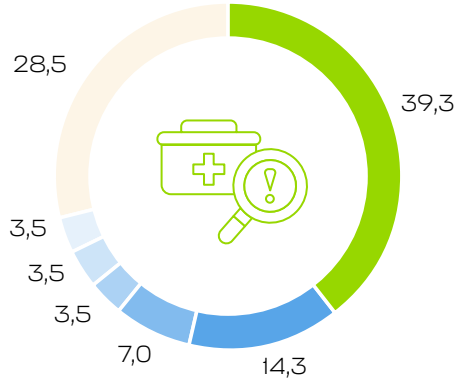




Например, на комбинатах в Тюмени и Новаторе (Вологодская область) реализуется проект ADKAR, который должен определить мнение персонала о самых эффективных элементах действующей системы охраны труда и промышленной безопасности и факторах, которые мешают сотрудникам менять свое поведение на более безопасное. Ожидаемый результат – отсутствие резонансных происшествий в 2024 году, снижение количества травм на 50% по сравнению с 2023 годом и использование всеми сотрудниками новой ролевой модели поведения в отношении безопасности труда. В дальнейшем планируется тиражировать этот проект на всех производственных площадках компании.

Главное преимущество модели управления изменениями ADKAR – в максимально индивидуализированном подходе: целое меняется вместе с изменением каждой части.

Основные причины травматизма в 2023 году, %



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

Топ-3 очагов опасности: что сделано?

1 Очаг опасности «Падения»



- Проведена проверка выступающих частей оборудования, сетей, трубопроводов, магистралей
- Проверены лестницы на предмет соответствия ГОСТ
- Проведен ремонт полов

2 Очаг опасности «Движущиеся части механизмов»



- Установлены ограждения, оптические барьеры
- Установлены концевые выключатели, калитки безопасности

3 Очаг опасности «Работа с ручным инструментом»



- Инструктажи, беседы

GRI 403-5

04 | Обучение в сфере охраны труда

Поскольку основной причиной травматизма на предприятиях «Свезы» остается человеческий фактор, компания стремится менять менталитет работников, формировать культуру безопасного труда и обучает сотрудников безопасному поведению. Она реализует программы повышения мотивации и уровня ответственности работников. Чтобы на верхнем уровне управления определять, кто из работников по какой теме должен пройти обучение, проведено планирование. Подготовлены учебные материалы, заключены договоры с учебными центрами и сформирована система отслеживания результатов. В общей сложности разработаны и проводятся по разным аспектам охраны труда и промышленной безопасности 93 программы/курса, в том числе 86 – обязательных (по требованиям законодательства) и 7 – дополнительных, корпоративных.

В 2023 году в связи с изменением законодательства значительно выросло число обученных по ряду обязательных образовательных программ.

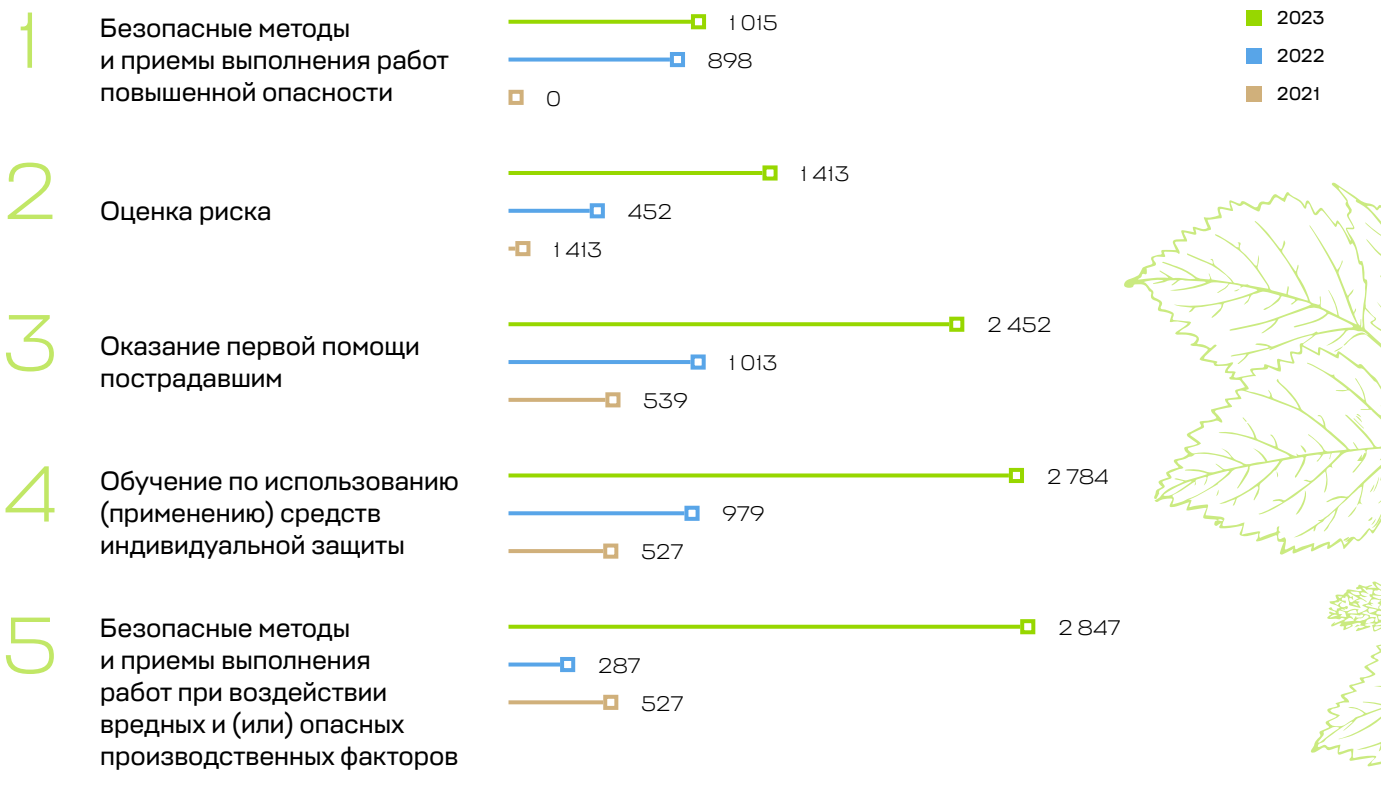
8 НОВЫХ БАЗОВЫХ ЭЛЕКТРОННЫХ КУРСОВ

по охране труда, промышленной безопасности и экологии для руководителей, специалистов, служащих и рабочих разработаны в 2023 году

2 847 СОТРУДНИКОВ

прошли обучение по теме **«Безопасные методы и приемы выполнения работ»**

Топ-5 тренингов по ОТиПБ по числу обученных, чел.



15 СОХРАНЕНИЕ ЭКОСИСТЕМ СУШИ

05 | Пожарная безопасность

Деревообработка – пожароопасное производство, поэтому «Свеза» уделяет повышенное внимание вопросам пожарной безопасности на предприятиях, принимает меры для предотвращения пожаров и минимизации их последствий.

Мероприятия по минимизации и предотвращению пожаров:

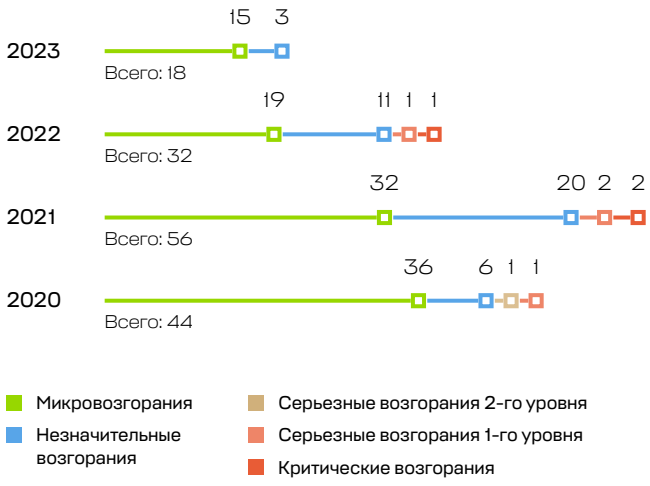
- регулярное обучение по пожарной безопасности для всех сотрудников;
- регулярные противопожарные учения;
- контроль за соответствием помещений, оборудования и рабочих мест требованиям пожарной безопасности;
- строгий контроль проведения огневых работ;
- реализация инвестиционной программы по установке и обновлению автоматизированных систем пожаротушения и сигнализации.

Пожарная безопасность на предприятиях «Свезы» поддерживается на высоком уровне. С 2021 года количество возгораний ежегодно снижается. Основные усилия компании в этом направлении сосредоточены на снижении риска возгораний в результате недостаточной очистки оборудования, а также возгораний в труднодоступных зонах уборки. В 2023 году не было ни серьезных возгораний 1-го и 2-го уровней, ни критических. Из 18 случаев 15 пришлись на микровозгорания.

НА **44%** СНИЗИЛОСЬ
количество возгораний на предприятиях «Свезы» в 2023 году по сравнению с 2022 годом

На комбинатах «Свезы» регулярно проводится обучение по пожарной безопасности для рабочего персонала и руководителей. Каждый месяц сотрудники отрабатывают действия пожарных расчетов по наиболее вероятным сценариям возникновения возгораний и вместе с пожарными региональных управлений МЧС осваивают технику ликвидации чрезвычайных ситуаций на своей территории.

Данные о возгораниях на предприятиях «Свезы» в 2020–2023 гг.



В июле 2023 года прошли учения аварийно-спасательной службы Костромской области по ликвидации предполагаемой аварии на комбинате «Свеза» в Мантурове. А в октябре комбинат в поселке Уральский стал центром пожарно-тактических учений главного управления МЧС России по Пермскому краю. Спасатели и сотрудники отрабатывали действия при тушении крупного пожара.

В 2023 году «Свеза» продолжала программу инвестиций в пожарную безопасность. Например, на комбинате в Верхней Синячихе (Свердловская область) установлена автоматизированная пожарная сигнализация, модернизировано оборудование пожарной сигнализации и эвакуации персонала в производстве шпона на комбинате в Санкт-Петербурге. В 2024 году на комбинате в поселке Уральский планируется обновить внутренний пожарный водопровод на производстве ДСП и установить 22 пожарных шкафа для оперативного реагирования в случае чрезвычайной ситуации.

71,9 МЛН РУБЛЕЙ
инвестировала «Свеза» в пожарную безопасность в 2023 году



GRI 403-10

06 | Профилактика профессиональных заболеваний

«Свеза» стремится создавать для работников максимально комфортные и безопасные условия труда. Предприятия оснащают оборудованием, которое позволяет автоматизировать самые опасные производственные процессы и снижать тяжесть труда, а также минимизировать негативное влияние вредных факторов на здоровье сотрудников.

Чтобы своевременно выявлять вредные факторы, на предприятиях компании регулярно проводится санитарный производственный контроль и специальная оценка условий труда.

Примерно четверть рабочих мест на комбинатах «Свезы» – с допустимыми условиями труда, на большей части рабочих мест есть вредные факторы (классы 3.1, 3.2). Главный из них – шум (61% рабочих мест).

Три из пяти случаев профессиональных заболеваний, выявленных на предприятиях компании в 2023 году, связаны с воздействием шума. В целях сокращения негативного воздействия шума на сотрудников продолжается реализация мероприятий по установлению противошумных экранов на оборудовании и противошумных кабин для операторов, работники обеспечиваются более эффективными средствами индивидуальной защиты.

Второй по значимости вредный фактор – тяжесть трудового процесса (56% рабочих мест). Два случая профессионального заболевания в 2023 году произошли на фоне физических перегрузок и функционального перенапряжения. Чтобы снизить воздействие этого фактора, в 2023 году подготовлено техническое задание на роботизацию и автоматизацию ряда рабочих мест.



8 ДОСТОЙНАЯ РАБОТА И ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

07 | Улучшение условий труда

«Свеза» планомерно инвестирует средства в проекты по улучшению условий труда. Особое внимание компания уделяет климат-контролю и устройству современных систем вентиляции. В 2023 году система приточно-вытяжной вентиляции была установлена на комбинате в Тюмени. С 2019 года на комбинате в Новаторе ведется реконструкция системы приточно-вытяжной вентиляции с общим объемом инвестиций 65 млн рублей. В 2023 году «Свеза» инвестировала около 12 млн рублей в завершение работ по установке приточной вентиляции на участке сушки шпона и монтажу оборудования на участке лущения шпона. Полностью заменены все трубопроводы вентиляции. Это позволило нормализовать воздушный баланс на производстве, контролировать температуру воздуха зимой и избежать проблемы обледенения трубопроводов. В 2024 году работы продолжатся на участке починки шпона.

В 2023 году комбинат «Свеза» в Новаторе стал победителем регионального смотра-конкурса «Лучшая организация работы в сфере охраны труда».

На комбинате «Свеза» в Костроме установили защитные ограждения для лестниц и площадок, а также светодиодное освещение, усилен контроль за перемещением транспорта и грузов. Благодаря последовательному внедрению комплекса мер безопасности, надзорные органы по результатам плановой проверки снизили комбинату категорию риска.

Комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе в 2023 году победил в Ежегодном конкурсе по культуре производства и охране труда среди организаций, расположенных на территории Свердловской области.

GRI 403-3 | GRI 403-8

08 | Безопасное проведение подрядных работ

«Свеза» контролирует соблюдение требований охраны труда подрядными организациями и ожидает от подрядчиков неукоснительного соблюдения собственных корпоративных требований и законодательства РФ.

К любому договору на проведение работ на территории комбинатов компании прилагается внутренний стандарт «Управление безопасностью контрагентов».

Основные документы:

- «Управление безопасностью контрагентов»

Каждый случай несоответствия требованиям безопасности «Свеза» фиксирует и расследует, а к подрядчику применяет штрафные санкции. В 2023 году на подрядчиков было наложено 235 штрафных санкций и выплат.

В 2023 году действие процесса «Управление безопасностью контрагентов» было распространено на все категории подрядных организаций.

Основные этапы взаимодействия с подрядчиками

1. Проверка подрядчика перед заключением контракта
2. Проверка уровня компетенции подрядчика по безопасности выполнения работ
3. Оценка технических и проектных документов
4. Вводный инструктаж для допуска к работам
5. Контроль за производством работ и наложение санкций в случае нарушений ОТиПБ

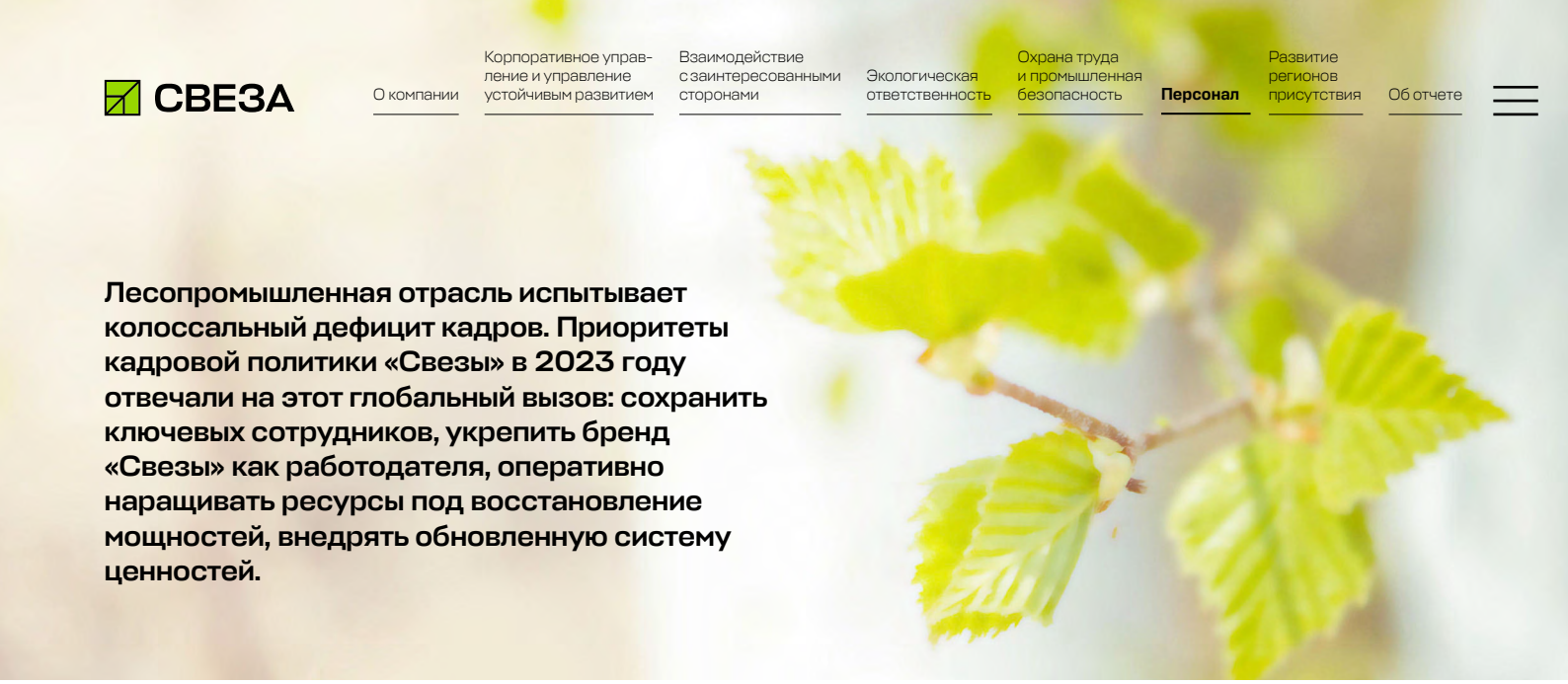
В 2024 году планируется включить в договоры с подрядными организациями дополнительные требования по безопасности и охране труда.





Персонал

01. Структура персонала и кадровая политика 69
02. Кадровая безопасность 72
03. Мотивация и развитие персонала 75
04. Взаимодействие с сотрудниками и корпоративная культура 80



Лесопромышленная отрасль испытывает колоссальный дефицит кадров. Приоритеты кадровой политики «Свезы» в 2023 году отвечали на этот глобальный вызов: сохранить ключевых сотрудников, укрепить бренд «Свезы» как работодателя, оперативно наращивать ресурсы под восстановление мощностей, внедрять обновленную систему ценностей.

4 КАЧЕСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

GRI 3-3

01 | Структура персонала и кадровая политика

Руководство кадровыми вопросами в группе «Свеза» осуществляет дирекция по организационному развитию и персоналу управляющей компании и соответствующие службы на предприятиях.

Ключевые аспекты кадровой политики, регламентирующие работу с персоналом, зафиксированы во внутренних документах:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Единый стандарт этики и служебного поведения сотрудников;
- Положение о премировании работников;
- Положение о служебных поездках;
- Положение об условиях приема и переводов работников на работу в другую местность;
- Положение о социальных гарантиях и льготах;
- Положение об обучении рабочих;
- Положение по обучению руководителей, специалистов, служащих;
- Положение о наставничестве.

Основные направления совершенствования кадровой работы:

- привлекать новых и удерживать своих сотрудников в условиях высокой конкуренции на рынке труда;
- человек в фокусе всех изменений компании (работа с опытом сотрудников, реализация программы благополучия, внедрение новых компетенций лидеров);
- прорабатывать новые возможности по автоматизации и повышению эффективности;
- внедрять новые инструменты управления (автономные команды);
- добиваться устойчивости изменений.

Численность и структура персонала в 2023 году

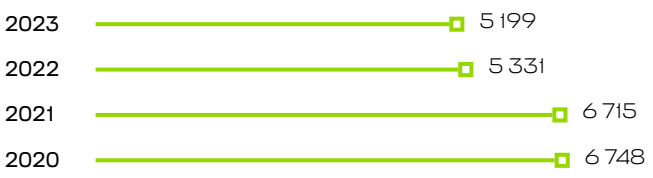
> 5 000

СОТРУДНИКОВ РАБОТАЛО НА ПРЕДПРИЯТИЯХ «СВЕЗЫ» В 2023 ГОДУ

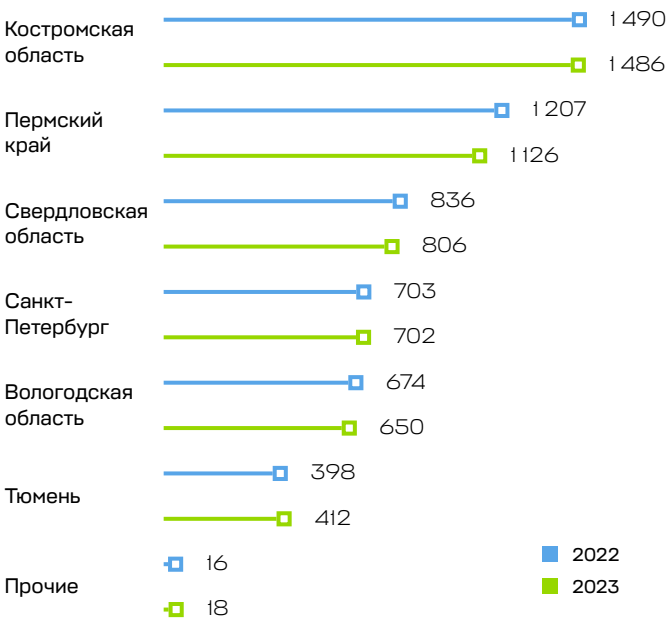
В 2022 году под влиянием геополитической ситуации и из-за сокращения объемов производства численность персонала была оптимизирована, а в 2023-м осталась практически на том же уровне (-2%).

Из 5199 штатных сотрудников 99,7% работали на условиях полной занятости, 97,9% – на условиях постоянной занятости.

Динамика численности сотрудников в 2020-2023 гг., чел.



Численность персонала по регионам в 2022-2023 гг., чел.



Наибольшая доля работников (29%) по-прежнему приходится на Костромскую область, где расположены два предприятия «Свезы». Крупнейший по численности персонала – комбинат в Уральском (Пермский край).

Две трети сотрудников «Свезы» – в возрастной группе от 31 года до 50 лет, где высокий уровень профессиональной подготовки сочетается с хорошей физической формой.

42,4 ГОДА – СРЕДНИЙ ВОЗРАСТ СОТРУДНИКОВ «СВЕЗЫ»

На фоне общей тенденции к старению рынка труда «Свеза» поддерживает сотрудников старшего возраста, опирается на их опыт и профессионализм и предоставляет карьерные возможности молодым специалистам.

«Свеза» стремится сбалансировать кадровый состав, чтобы обеспечить производство квалифицированными кадрами разного возраста, а людей разных поколений – рабочими местами.

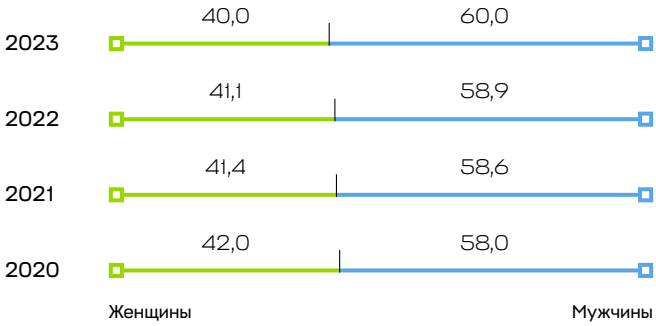
Компания принимает на работу людей с инвалидностью, в 2023 году на предприятиях «Свезы» работало в общей сложности 27 таких сотрудников.

Гендерный баланс

Компания не допускает дискриминацию по гендерным или иным признакам, это зафиксировано в Положении о подборе и адаптации персонала. Доля женщин среди сотрудников «Свезы» – 40% – соответствует среднему показателю для промышленности в России.



Распределение сотрудников по полу в 2020–2023 гг., %

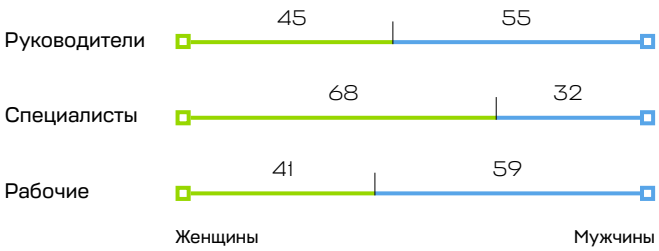




Среди сотрудников рабочих специальностей доля женщин – 41%, а среди специалистов их вдвое больше, чем мужчин – 68% (по сравнению с 2022 годом рост составил 14%). Доля женщин-руководителей – 45%.

68% СПЕЦИАЛИСТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ «СВЕЗЫ» – ЖЕНЩИНЫ

Гендерный баланс по категориям сотрудников в 2023 году, %



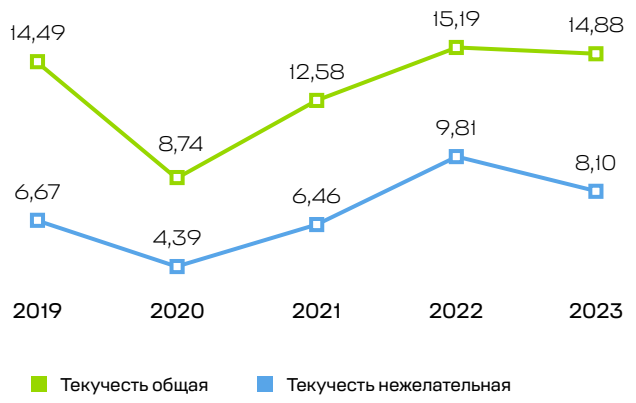
GRI 401-1

02 | Кадровая безопасность

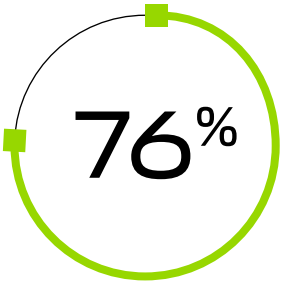
Специалисты кадровых служб компании контролируют общую текучесть кадров и стараются снижать показатель нежелательной текучести, принимая меры, направленные на то, чтобы сохранить сотрудников с ценными для компании навыками и компетенциями. В 2023 году общую текучесть удалось снизить с 15,19% до 14,88%, нежелательную – с 9,8% до 8,1%.

Благодаря системной работе по выявлению и развитию резервистов показатель кадровой защищенности для сотрудников категории «Топ 1000» (руководители среднего звена) в 2023 году вырос с 81% до 82%, а для сотрудников категории «Топ 4000» (линейные руководители и мастера производства) с 64% до 73%.

Текучесть кадров в 2019–2023 гг., %



Общая кадровая защищенность компании за год выросла с 69% до 76%



СОСТАВИЛ ПОКАЗАТЕЛЬ ОБЩЕЙ КАДРОВОЙ ЗАЩИЩЕННОСТИ В КОМПАНИИ В 2023 ГОДУ

Подбор и адаптация сотрудников

В 2023 году «Свеза» увеличивала объем производства и нанимала новый персонал: 920 новых сотрудников вышли на работу в разные подразделения компании. Это в 2,5 раза больше, чем в 2022 году.

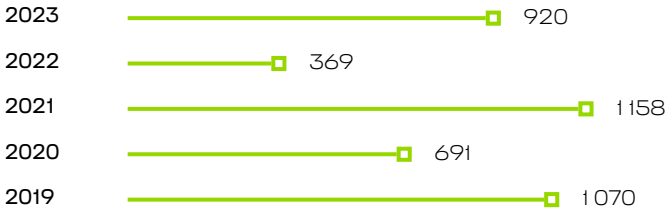
Уже на протяжении шести лет «Свеза» автоматизирует процесс подбора кадров. Использование решений на базе искусственного интеллекта позволило компании на 15% сократить время на закрытие вакансий всех категорий.

в 2,5 РАЗА БОЛЬШЕ ВАКАНСИЙ

удалось закрыть в 2023 году, чем в 2022-м

Процесс интеграции новичков ускоряет специальное мобильное приложение. Благодаря цифровым инструментам вырос уровень удовлетворенности сотрудников процессом адаптации, значительно сократилась нежелательная текучесть на испытательном сроке.

Число вновь нанятых сотрудников в 2019–2023 гг., чел.



Наставничество

В 2023 году специальную подготовку в качестве наставников прошли 146 сотрудников рабочих профессий. За год они обучили почти 1,5 тысячи новичков и штатных сотрудников «Свезы», решивших повысить свою квалификацию.

С 2024 года теоретические знания стажеры и сотрудники «Свезы» начнут получать с помощью специального мобильного приложения.



ИРИНА КАЗАНЦЕВА,
директор по организационному развитию и персоналу компании «Свеза»

«Сейчас практически невозможно найти готовых профессионалов для работы на сложном оборудовании, которых сразу можно поставить за лущильный станок, на шлифовальную или обрезную линии. Мы готовим эти кадры сами. Благодаря инструменту наставничества удалось почти вдвое сократить текучесть среди стажеров и ускорить адаптацию в профессии».



Комплексная система наставничества действует в «Свезе» с момента основания компании. Требования к наставникам, профиль и критерии выбора прописаны в Положении о наставничестве.

Оператор лущильных линий комбината «Свеза» в Новаторе стал победителем регионального конкурса Вологодской области «Мой наставник» в номинации «Экономика».

Стажировки

Помимо прямого трудоустройства, комбинаты «Свезы» тесно сотрудничают с местными учебными заведениями, чтобы удовлетворить свои долгосрочные кадровые потребности. Программы летних стажировок «Путь стажера» и трудовых практик «Прогрессия» позволяют студентам получить опыт на производстве и в дальнейшем прийти на работу в компанию.

Работа с профильными учебными заведениями ведется на системной основе, с ними заключены 37 соглашений о сотрудничестве (подробнее см. раздел «Развитие регионов присутствия»).



Коллективные договоры

«Свеза» уважает право своих сотрудников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы и вступать в них для защиты своих интересов. Процесс обсуждения и подписания коллективного договора – пример конструктивного социального диалога между компанией и сотрудниками.



Коллективные договоры, которые заключаются на предприятиях компании, регулируют вопросы пересмотра заработной платы и выплаты премий, безопасные условия работы, охрану труда и отдых сотрудников, а также компенсации, льготы, материальную помощь и другие аспекты трудовых отношений.

В соответствии с требованиями ТК коллективный договор перезаключается раз в три года. В 2023 году действовал договор, утвержденный на период с 2021-го по 2024 год и унифицированный для всех предприятий компании.

Коллективными договорами полностью охвачены сотрудники предприятий «Свезы» в Вологодской и Костромской областях, в Пермском крае и в Тюмени – 65% от общего числа сотрудников (69% в 2022 году).

40% сотрудников в 2023 году входили в составе профсоюзов или других объединений работников. (+1 п.п. за год).

Комбинат «Свеза» в Костроме победил в региональном конкурсе «Лучший коллективный договор» среди организаций производственной сферы. Документ предусматривает достойную материальную и социальную поддержку работников, а также дополнительные льготы и компенсации, к которым не обязывает Трудовой кодекс РФ.





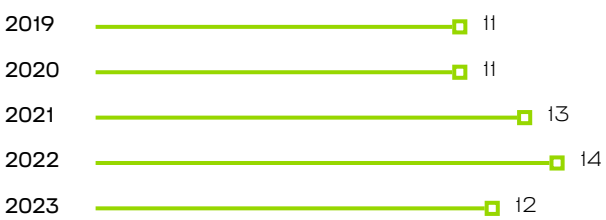


03 | Мотивация и развитие персонала

Оплата труда

Группа «Свеза» обеспечивает во всех регионах присутствия достойную и справедливую оплату труда сотрудников. Компания ежегодно увеличивает оклады с учетом инфляции и динамики роста оплаты труда по стране. В 2023 году зарплата в группе «Свеза» в среднем выросла на 12% по сравнению с 2022 годом.

Динамика повышения заработной платы в 2019–2023 гг., %



НА **12%**
ВЫРОСЛА ЗАРПЛАТА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ «СВЕЗЫ» В 2023 ГОДУ

За три года в «Свезе» подняли среднюю зарплату более чем на 30%, что превышает уровень инфляции за этот период. Действующий коллективный договор гарантирует уровень оплаты труда выше МРОТ.

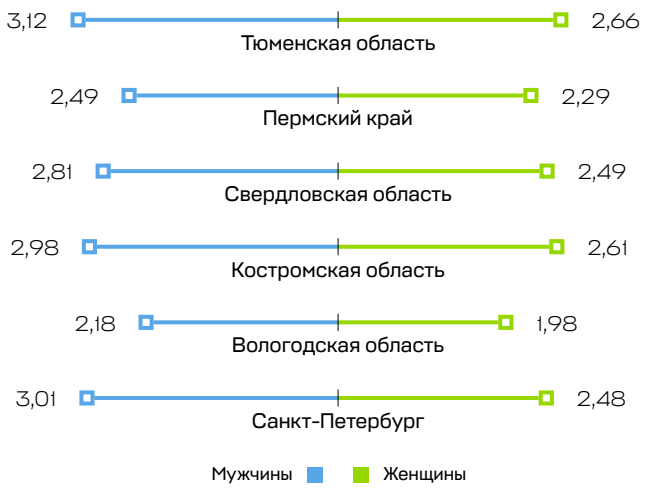
По итогам 2023 года зарплаты на комбинатах компании были в среднем

НА **10%** ВЫШЕ СРЕДНИХ ПО РЕГИОНУ

Зарплата сотрудников рабочих профессий начального уровня в 2023 году в среднем в 2,6 раза превышала МРОТ. Отношение средней зарплаты женщин и мужчин, занимающих аналогичные должности, – 96,3%.

Кроме зарплаты, работники регулярно получают денежные премии по результатам работы и выплаты за особые достижения.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия «Свезы»*



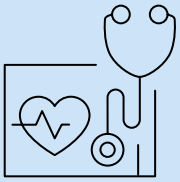
Программы социальной поддержки сотрудников

В компании действует положение «О социальных гарантиях и льготах», в соответствии с которым работники пользуются расширенным социальным пакетом.

С первого дня работы на каждого сотрудника распространяется обслуживание по полисам добровольного медицинского страхования. В него дополнительно входят специализированные программы диагностики: «Здоровое сердце», «Здоровая эндокринная система», «Женское здоровье».

1 264

СОТРУДНИКА «СВЕЗЫ» ПРОШЛИ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ В 2023 ГОДУ



203

ОТРУДНИКА «СВЕЗЫ» ПРОШЛИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛЕДОВАНИЕ ПО ПРОГРАММАМ ДМС В 2023 ГОДУ

Предусмотрена оплата санаторно-курортного лечения и детских лагерей отдыха, компенсация за питание, доставка до места работы и обратно на служебном транспорте, материальная помощь в различных жизненных ситуациях, поддержка семьям с детьми, пенсионерам и ветеранам.
В 2023 году велась подготовка к расширению и унификации программ и инструментов социальной поддержки, которое запланировано на 2024 год.

Затраты по программам социальной поддержки персонала в 2022-2023 гг., млн рублей



«Свеза» соблюдает требования законодательства по поддержке материнства и детства. Доля сотрудников, вернувшихся на работу после отпуска по уходу за ребенком, составила 93%.

* Данные в динамике представлены в Приложении 6.

Обучение и развитие персонала

В «Свезе» внедрена комплексная система обучения и развития персонала, она распространяется на все функции и подразделения и на все категории сотрудников.

Применяется принцип смешанного обучения: 70% – обучение на рабочем месте, 20% – развитие через взаимодействие с коллегами, руководителем или наставником, 10% – обучение на специальных курсах и тренингах.

В 2023 году значительно возросли инвестиции компании в подготовку кадров и доля обученных сотрудников. 60,7% сотрудников прошли обучение по очным корпоративным или профессиональным программам (38,5% в 2022 году). Обучено более 40 новых внутренних тренеров.

3 149 СОТРУДНИКОВ,
прошли обучение по очным корпоративным или профессиональным программам в 2023 году. Это почти на треть больше, чем в 2022-м

95,9 ЧАСА –
средняя продолжительность обучения из расчета на одного сотрудника компании (58 часов из расчета на общую численность)

Основные направления корпоративного обучения

- Функциональное обучение: профессиональное обучение и повышение квалификации
- Программы профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим и инженерным специальностям
- Программы обучения и развития управленческих навыков опытных и новых руководителей, а также резервистов
- Изучение иностранного языка
- Обучение инструментам бизнес-системы «Свеза» и бизнес-процессам компании
- Обязательное обучение по охране труда, производственной и пожарной безопасности
- Программы развития наставников и программы менторинга
- Развитие компетенций сотрудников

На корпоративном портале «Мое обучение и развитие» собрано более 4 тысяч электронных курсов, вебинаров и других учебных материалов для сотрудников «Свезы». За год они завершили 33 804 дистанционных курса по 1003 уникальным программам. Более 4 тысяч человек прошли обучение по цифровой безопасности. Разработаны 3 новые программы обучения, 19 электронных курсов.

В **2,6** РАЗА
выросло в 2023 году количество пройденных сотрудниками «Свезы» курсов дистанционного обучения по сравнению с 2022 годом

Инвестиции «Свезы» в подготовку кадров в 2023 году выросли втрое.

Инвестиции в подбор и обучение сотрудников в 2022–2023 гг., млн рублей



«Свеза» сочетает поиск специалистов на внешнем рынке с использованием собственного кадрового резерва. Наиболее эффективные работники получают возможность профессионального и карьерного роста. Выстроенная компанией система развития кадров формирует управленческий резерв и предупреждает проблему кадрового дефицита.

Программы развития:

- модульная программа для HiPo «Лидер «Свеза»;
- модульные программы для руководителей и резервистов: «Школа мастеров» и «Школа менеджера», «Мастер за месяц» и др.;
- тренинги по развитию компетенций и бизнес-эффективности: «Эффективные совещания», «Финансы для нефинансистов», «Управление проектами» и др.;
- программа по развитию цифровой грамотности «Цифровая «Свеза» (базовый и средний уровень);
- обучающие программы «Менторинг» и «Наставничество».

48 из 70

+15 п.п. за год

новых руководителей назначены из кадрового резерва в 2023 году

≈ 80 ВНУТРЕННИХ ТРЕНЕРОВ

на предприятия «Свезы» проводят занятия по 20 собственным внутренним программам обучения

У сотрудников есть возможность пройти обучение по другой специальности. Активно ведется разработка моделей профессиональных компетенций и планирование профессионального развития работников на основе оценки их знаний и навыков.

702 СОТРУДНИКА

+8% за год

компании получили смежные профессии в 2023 году



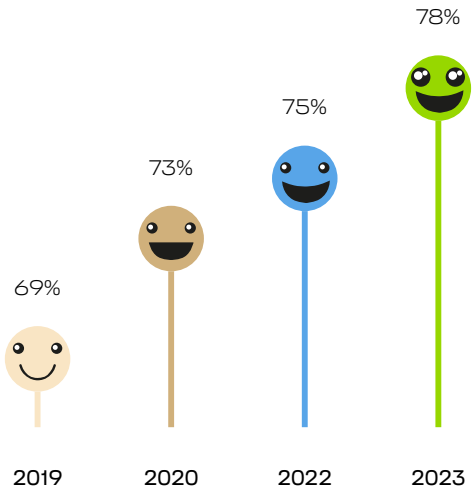
Специалисты комбината «Свеза» в Уральском и «Свеза Ресурс» заняли лидирующие места на региональном и отраслевом конкурсах профессионального мастерства Пермского края.

Удовлетворенность сотрудников по фактору «карьерные возможности» по данным анонимного анкетирования* в последние годы растет. В 2023 году она достигла 78%.

В 2024 году планируется дополнить содержание лидерских программ, больше внимания уделять вопросам информационной безопасности и цифровой грамотности, развитию эмпатии и доверия.

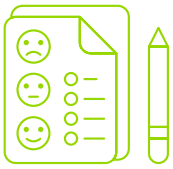
78% СОТРУДНИКОВ
«Свезы» удовлетворены карьерными возможностями, которые предоставляет компания

Удовлетворенность сотрудников возможностями карьерного роста в 2019–2023 гг.



Оценка результативности

В компании используется широкий спектр инструментов оценки, они применяются как для всех категорий работников, так и для отдельных групп. Как правило, оценке подлежат профессиональные навыки и карьерный потенциал, а также соответствие ценностям компании.



100%
СОТРУДНИКОВ ПЕРИОДИЧЕСКИ ПРОХОДЯТ ОЦЕНКУ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ

1 Комплексная оценка мастеров
Метод оценки производственных руководителей для анализа результатов работы их команд, соответствия требованиям охраны труда и техники безопасности, удовлетворенности работников и др. с последующим составлением плана профессионального развития по итогам анализа.

2 Кадровые комитеты
Орган управления, который принимает решения о карьерном и профессиональном росте сотрудников, формирует систему кадрового резерва и программу подготовки преемников для руководителей, а также разрабатывает стратегию удержания квалифицированных специалистов.

3 Оценка «360 градусов»
Система письменных опросов коллег, партнеров, руководителей и подчиненных сотрудника с целью определить соответствие его поведения ценностям компании, выявления сильных и слабых сторон, зон роста и потенциала для развития.

4 Диалоги о целях
Система регулярных встреч работника с руководителем, в ходе которых разрабатывается индивидуальный план развития, ставятся базовые и амбициозные цели и отслеживается статус их достижения.

5 Предиктивная аналитика
Автоматизированная модель, которая выделяет факторы, повышающие вероятность увольнения сотрудника, учитывает риски и передает информацию руководителю для предотвращения текучести кадров.

* В 2021 году опрос не проводился.

3 ХОРОШЕЕ ЗДОРОВЬЕ И БЛАГОПОЛУЧИЕ

GRI 2-29

04 | Взаимодействие с сотрудниками и корпоративная культура



Сотрудники – ключевая группа заинтересованных сторон компании. Открытый и честной диалог с ними – важная составляющая кадровой политики «Свезы». Компания использует для взаимодействия с работниками различные каналы коммуникации.

Единая горячая линия

Инструмент обратной связи, который позволяет сотрудникам оперативно задавать вопросы, а компании – оперативно отвечать и реагировать на них. Каждое обращение – жалоба, проблема, предложение – фиксируется в единой базе данных, где для него назначают ответственного и определяют сроки решения вопроса.

Опрос «Голос «Свеза»

Ежегодный анонимный опрос для определения уровня вовлеченности сотрудников и их удовлетворенности различными аспектами работы. Цель исследования – получить объективную информацию о настроениях и мнениях работников.

Прямые эфиры

Прямые онлайн-эфиры руководства компании для сотрудников в случае, если необходимо оперативно донести до них важную информацию.

Каскадные встречи

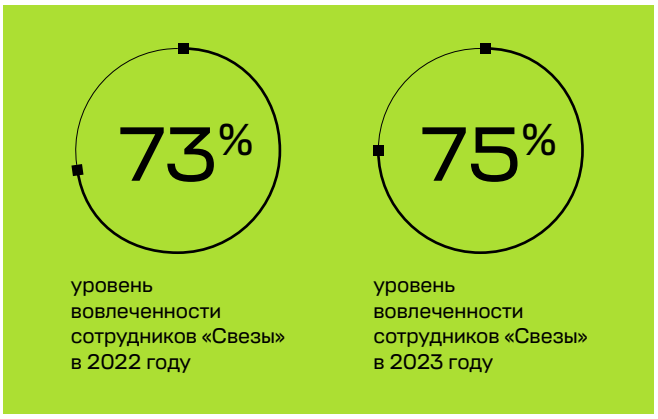
Ежеквартальные онлайн-встречи генерального директора и последующие встречи директоров филиалов и руководителей производств с членами трудовых коллективов. На встречах информация от высшего руководства по вертикали доводится до всех сотрудников, подводятся итоги за прошедший квартал/год, ставятся новые задачи и определяются приоритеты на будущее. Каждый участник встречи может задать вопрос руководителю и получить ответ.

Комитет по этике

Орган управления во главе с генеральным директором, куда любой сотрудник может обратиться в связи с фактом нарушения правил корпоративного поведения в том случае, если ему не удалось решить вопрос через своего непосредственного руководителя.

Ежегодная бизнес-конференция

Встреча ключевых руководителей компании, которые обсуждают итоги работы за год и определяют приоритеты развития на следующий период.



В 2023 году в регулярном исследовании «Голос «Свезы» приняли участие 99% сотрудников «Свезы» (+5 п.п. по сравнению с 2022 годом). По итогам опроса уровень вовлеченности сотрудников вырос на 2 п.п. и достиг 75%, уровень удовлетворенности увеличился с 78% до 79%. Сбалансированное соотношение этих показателей говорит о полном включении персонала в рабочий процесс.

Результаты опроса «Голос «Свезы» обсуждались на круглых столах и фокус-группах, по итогам исследования были сформированы планы корректирующих мероприятий.

Группа «Свеза» вошла в «золотую» категорию рейтинга лучших работодателей страны по версии журнала Forbes. Компания заняла первое место среди представителей лесопромышленного комплекса.

Корпоративная культура

«Свеза» развивает корпоративную культуру, основанную на общих ценностях. Компания стремится сформировать у сотрудников единое отношении к работе, к взаимодействию с коллегами, клиентами и партнерами. Причастность к общему делу помогает создать комфортную организационную среду и обеспечивает высокую вовлеченность, когда сотрудники осознанно подходят к выполнению работы и чувствуют значимость своего вклада в общий результат.

В 2021 году началась комплексная программа по продвижению обновленной системы ценностей: в 2022-м в нее добавили новый пункт «бережное отношение к окружающему миру» и выделили как самостоятельную ценность «открытость новому и гибкость».

Генеральный директор группы «Свеза» рассказал о предпосылках изменений, объяснил, почему новые ценности так важны. На всех предприятиях состоялись тематические встречи с руководителями филиалов, а в централизованных функциях – с директорами функций. Компания организовала серию вебинаров с топ-менеджерами – амбассадорами ценностей.

По каждой ценности разработаны навигаторы, которые помогают ориентироваться в обновленной системе координат. Для закрепления изменений оценка «360 градусов» была проведена по новой системе ценностей. Освоение обновленных ценностей в различных форматах продолжится и в 2024 году.

Ценности «Свезы»

- ОТКРЫТОСТЬ НОВОМУ И ГИБКОСТЬ
- БЕЗОПАСНОСТЬ
- КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ
- ЭФФЕКТИВНОСТЬ И ОПЕРАТИВНОСТЬ
- УВАЖЕНИЕ К ЛЮДЯМ
- КОМАНДНАЯ РАБОТА
- БЕРЕЖНОЕ ОТНОШЕНИЕ К ОКРУЖАЮЩЕМУ МИРУ

Основные принципы корпоративной культуры, нормы и правила рабочего взаимодействия закреплены в Едином стандарте этики и служебного поведения сотрудников «Свезы». С этим документом знакомится каждый новый сотрудник при приеме на работу.

Важная составляющая корпоративной культуры – социальная активность сотрудников. Более 200 сотрудников «Свеза» участвуют в волонтерском движении «Свеза Актив» (подробнее см. раздел «Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство»).

Компания также развивает корпоративный спорт и поощряет здоровый образ жизни: на всех предприятиях оборудованы спортивные залы, команды «Свезы» успешно выступают на соревнованиях по игровым видам спорта.

Сплоченность коллектива поддерживают также корпоративные праздники, на которых отмечают достижения и успехи компании и ее сотрудников.

В третье воскресенье сентября на всех предприятиях «Свезы» традиционно отмечается День работников леса и лесоперерабатывающей промышленности. В 2023 году в преддверии профессионального праздника более 500 сотрудников компании получили различные награды, в том числе грамоты Министерства промышленности и торговли РФ, некоторые удостоены почетных званий.

> 200 СОТРУДНИКОВ
компании регулярно участвуют в волонтерском движении «Свеза Актив»

> 500 СОТРУДНИКОВ
«Свезы» были отмечены различными корпоративными, ведомственными и государственными наградами в 2023 году

Сборная костромского комбината «Свезы» заняла первое место в XV Областном фестивале работающей молодежи.





17 ПАРТНЕРСТВО В ИНТЕРЕСАХ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Развитие регионов присутствия

01. Социальные инвестиции 85

02. Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство 97

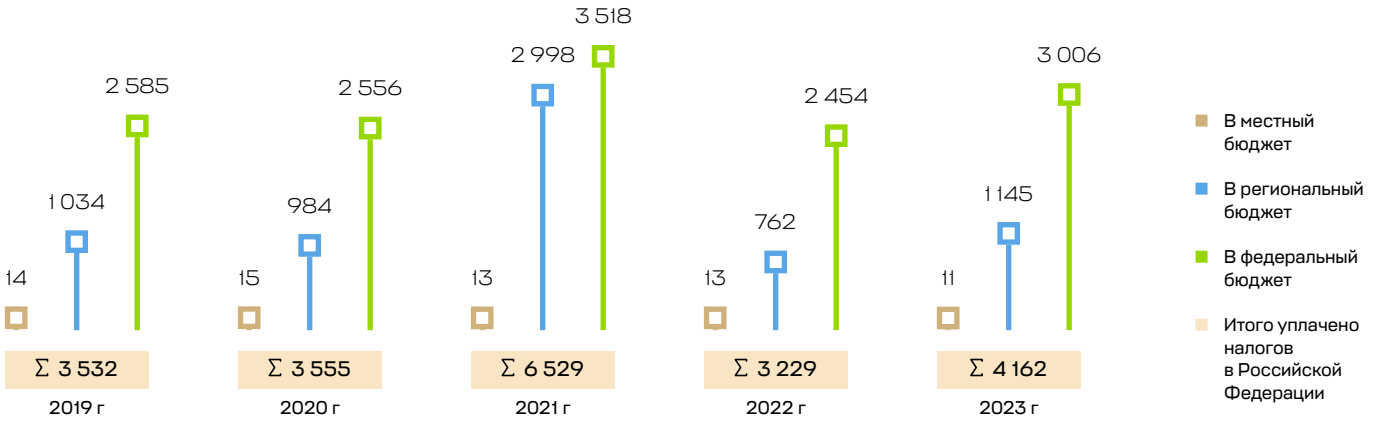
«Свеза» стремится быть драйвером развития в регионах присутствия, в городах и поселках, где живут сотрудники компании и их семьи. Она создает рабочие места, стимулирует развитие смежных отраслей, содействует развитию инфраструктуры, поддерживает сообщества – чтобы люди трудоспособного возраста не уезжали из моногородов, чтобы молодежь могла себя реализовать на малой родине в профессиональном и личностном смысле.

Налоговые поступления от предприятий компании в бюджеты разного уровня, в том числе местные, способствуют развитию образования, здравоохранения, жилищно-коммунальной инфраструктуры, комфортной городской среды в регионах присутствия «Свезы».



4 162 млн ₽
налогов выплачено группой «Свеза» в 2023 году

Выплаты в бюджеты всех уровней, млн рублей



Более 60% всех закупок компании приходится на местных поставщиков. Тем самым «Свеза» вносит вклад в развитие малого и среднего предпринимательства (подробнее см. раздел «Ответственные цепочки поставок»).





GRI 3-3 | GRI 203-1 | GRI 203-2

01 | Социальные инвестиции

От точечной помощи по запросам учреждений и организаций «Свеза» перешла к системному участию в общественном и экономическом развитии территорий в формате социальных инвестиций.

4 из 7
комбинатов Компании «Свеза» – градообразующие предприятия

Компания использует инструменты, которые объединяют ресурсы власти, бизнеса, некоммерческих организаций и сообществ. Наиболее масштабный такой инструмент – программы социально-экономического развития территорий на основе трехсторонних соглашений: «Свеза» – регион – муниципалитет. Разработанные совместно с партнерами программы рассчитаны на четыре года с возможностью продления.

1 МЛРД ₽
с учетом привлеченных инвестиций превысила общая стоимость мероприятий программ социально-экономического развития регионов присутствия «Свезы»

Основные направления программ социально-экономического развития

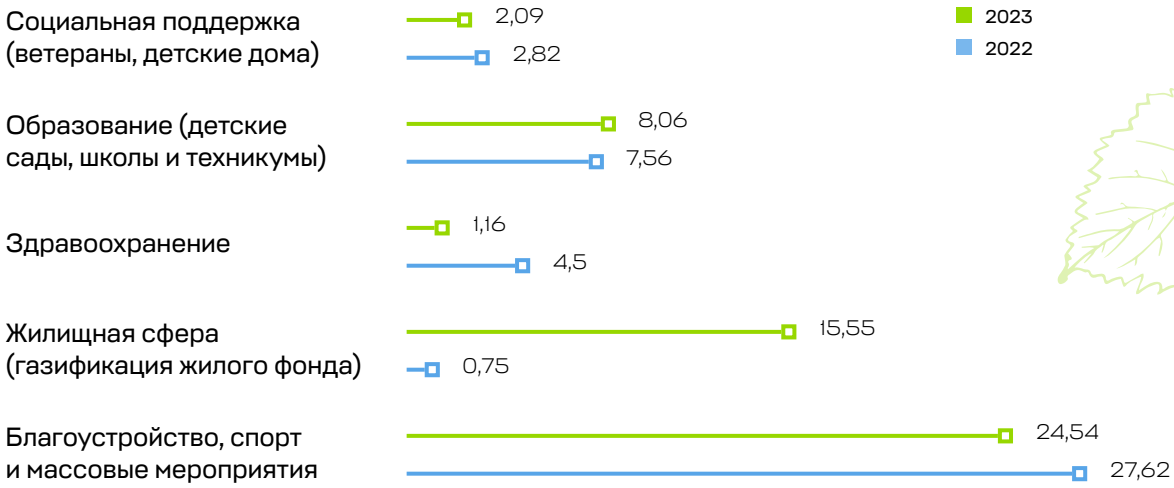
- Строительство дорог
- Газификация
- Благоустройство общественных зон
- Модернизация систем питьевого водоснабжения
- Улучшение качества медицинских услуг
- Развитие местных сообществ и гражданской активности
- Развитие образования и подготовка специалистов для лесной промышленности

В 2023 году действовали программы социально-экономического развития территорий, рассчитанные до 2024 года. Среди приоритетов – создание новых объектов коммунальной инфраструктуры, комфортная городская среда, развитие массового спорта и ЗОЖ, охрана окружающей среды, подготовка кадров для социальной сферы и популяризация рабочих специальностей.

51,4 млн ₽
направила «Свеза» в 2023 году
в качестве социальных инвестиций

на 18,6 %
вырос объем социальных
инвестиций по сравнению с 2022 годом

Расходы на социальные программы в регионах присутствия «Свезы», млн рублей*







* В таблице не учтены расходы компании на социальную поддержку работников «Свезы» и членов их семей.

Что сделано в 2023 году?

Здравоохранение

Уральский (Пермский край)

Благодаря финансированию компании для филиала Нытвенской районной больницы закуплены два электрокардиографа и новая мебель, установлена система видеонаблюдения, подготовлена проектно-сметная документации для капитального ремонта отделения скорой помощи в 2024 году.



В конце 2023 года «Свеза» ввела ежемесячную надбавку для специалистов в сфере здравоохранения и образования в размере 5 тысяч рублей. Медики и педагоги, которые хотят переехать в поселок из других городов, могут рассчитывать на компенсацию части стоимости аренды жилья.



Мантурово (Костромская область)

Закуплено более 30 единиц современного медицинского оборудования для Мантуровской окружной больницы. «Свеза» привлекает в больницу молодые медицинские кадры: заключает целевые соглашения со студентами-медиками, они получают дополнительные выплаты во время обучения, а потом приходят работать в Мантуровскую ОГБУЗ.



Благоустройство городской среды и общественных пространств, культурные и спортивные акции

Мантурово

По программе социально-экономического развития завершен ремонт части дорожной инфраструктуры. Начаты масштабные работы по реконструкции водозаборных и водоочистных сооружений (завершатся в 2024 году), идет строительство уличных газораспределительных сетей и блочно-модульных котельных, которые позволят газифицировать все дома.

В течение трех лет «Свеза» выделит в общей сложности около 40 млн рублей на газификацию домовладений для сотрудников и ветеранов мантуровского филиала «Свезы». Они могут оформить субсидию на подключение к газовым сетям.



Обновлены аттракционы в парке «Сказка», появилась мобильная сцена для концертов, в Октябрьской средней школе оборудована новая спортивная площадка для выполнения комплекса ГТО.



В день 65-летнего юбилея города Мантурово по инициативе и при поддержке компании «Свеза» состоялся II Фестиваль уличных искусств «Энергия улиц». В нем приняли участие около 2000 человек.

Уральский

Укреплена набережная Воткинского водохранилища, одного из крупнейших искусственных водоемов Прикамья. Ей более 50 лет, из-за подмыва берега и разрушения береговой стенки возникла угроза подтопления поселка. В 2023 году проводился капитальный ремонт участка набережной в 400 метров. Это третий этап работ по программе социально-экономического развития. Он реализован на условиях софинансирования за счет программных средств из краевого и федерального бюджетов, «Свеза» профинансировала подготовку проектно-сметной документации.

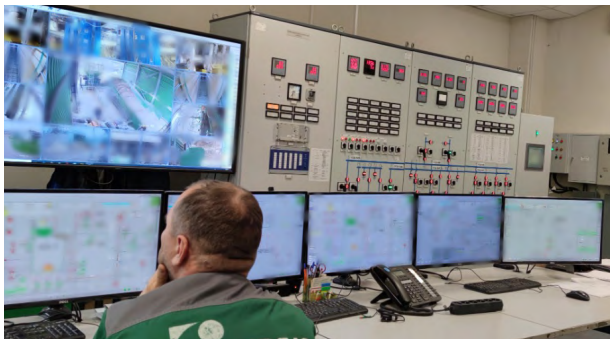


Во Дворце культуры и спорта поселка открылся многофункциональный молодежный центр – инициаторами и авторами концепции общественного пространства стали сотрудники комбината, которые выиграли грант на краевом конкурсе молодежных проектов «ПерспектиВы». Компания отремонтировала помещения Дома культуры и спорта, закупила современную мебель и дополнительное оборудование для его оснащения.



Понтонный (Санкт-Петербург)

В отопительном сезоне 2022/2023 котельная комбината «Свеза» обеспечивала теплом 14 жилых домов поселка, детский сад, школу и пансионат для пожилых людей. За 9 месяцев на теплогенерирующим оборудовании котельной не было зафиксировано ни одной аварии, по итогам сезона котельная полностью покрыла потребности поселка в подаче тепла.



Великий Устюг (Вологодская область)

«Свеза» выделила средства на приобретение техники и мебели для столовой сельской Большевистской школы – в почти столетнем здании не было столовой, дети ходили обедать на соседнюю улицу.



Компания из года в год поддерживает региональный проект «Народный бюджет», который вовлекает жителей и бизнес в решение вопросов местного значения и развитие инфраструктуры муниципалитетов. В 2023 году за счет средств «Свезы» в Заводском сквере установлена подсветка на площадке для воркаута – это центр притяжения для горожан и один из победителей проекта «Народный бюджет». Кроме того, при поддержке компании прошли соревнования по спортивной акробатике и функциональному многоборью, мастер-классы и интерактивная программа.



Советский (Вологодская область)

В поселке завершен капитальный ремонт здания детского сада «Березка». Единственный в поселке детский сад посещают 75 малышей, здание построено леспромхозом в 1986 году. Работы на паритетных основаниях профинансировали «Свеза» и администрация Тотемского округа Вологодской области. В поселке Советский находится база компании «Свеза Ресурс».



Верхняя Синячиха (Свердловская область)

При поддержке «Свезы» в поселке открылся первый уличный кинотеатр. Компания и местные предприниматели предоставили для строительства материалы, сотрудники предприятия вместе с местными жителями возвели конструкцию.

Компания стала спонсором масштабного спортивного мероприятия «Предел прочности» и в партнерстве с администрацией города Алапаевска Свердловской области впервые провела шахматный праздник.





Веревочный парк в Верхней Синячихе, построенный при участии компании «Свеза», занял I место в номинации «Общественное партнерство» VII Всероссийского конкурса проектов инициативного бюджетирования Министерства финансов Российской Федерации.



Образование

Мантурово

При поддержке компании по программе социально-экономического развития в 2023 году завершился ремонт и оснащение четырех учебных заведений для реализации федерального проекта «Современная школа» нацпроекта «Образование».

Федеральный проект «Современная школа» предусматривает, в частности, создание современной материально-технической базы в 16 тысячах школ в сельской местности и малых городах 80 субъектов РФ.





Для Мантуровского политехнического техникума «Свеза» закупила современное оборудование для обучения и повышения квалификации слесарей-ремонтников – обучающий стенд по пневматике и электропневматике стоимостью 2,6 млн рублей.

Тотьма (Вологодская область)

«Свеза» направила 400 тысяч рублей на разработку проектно-сметной документации капитального ремонта мастерских Тотемского политехнического колледжа. Он готовит кадры для агропромышленного, производственного и лесоперерабатывающего комплекса Вологодской области. Рабочие специальности, которые получают выпускники колледжа, входят в топ-50 самых востребованных в регионе профессий. Капитальный ремонт мастерских запланирован на 2024 год.

В сентябре 2023 года на площадке комбината «Свеза» в Новаторе представители органов образования Вологодской области, бизнеса и учебных заведений обсуждали возможность создания в регионе образовательно-производственного кластера в лесной отрасли. Такие кластеры по металлургическому, химическому, туристическому и другим направлениям создаются на базе ссузов в рамках федерального проекта «Профессионалитет».

Нытва (Пермский край)

В Нытвенском многопрофильном техникуме создано новое отраслевое направление «Технология деревообработки». Курс рассчитан на 25 бюджетных мест, обучение лущильщиков и операторов деревообрабатывающего оборудования ведется в плотном взаимодействии со «Свезой».

Программа обучения утверждена компанией и руководством техникума, учебная и производственная практика, а также летние стажировки проходят на комбинате «Свезы» в Уральском. Для студентов организуют «встречи без галстуков», экскурсии, мастер-классы, они участвуют в конкурсах и чемпионатах профессионального мастерства разного уровня. К началу учебного года при поддержке компании в техникуме открылся новый современный учебный кабинет лесопильного, мебельного и столярно-строительного производств.



Уральский

При поддержке «Свезы» на базе общеобразовательной школы в поселке открылся центр естественно-научной и технологической направленности «Точка роста». Это часть нацпроекта «Образование». Такие центры создаются в селах и малых городах, чтобы предоставить всем школьникам, независимо от места проживания, равные возможности на получение качественного, конкурентноспособного образования. Кабинеты и лаборатории физики, химии, биологии оснастили современным оборудованием и удобной мебелью. Кроме того, в школе появился класс робототехники, который укомплектовали оргтехникой и наборами конструкторов программируемых моделей инженерных систем.



Стажировки и экскурсии

В соответствии с принципами системы непрерывного обучения «Школа – вуз – предприятие» «Свеза» определила в регионах присутствия приоритетные школы, учреждения среднего специального и высшего образования, где готовят специалистов по профессиям «деревообработка» и «лесозаготовка», и поддерживает с ними партнерские отношения.

Костромская область

В декабре 2023 года «Свеза» и Центр опережающей профессиональной подготовки Костромской области подписали соглашение о сотрудничестве в сфере профориентации молодежи, включая обучение, подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров для лесной отрасли. «Свеза» предоставит школьникам, учащимся колледжей и техникумов возможность ознакомиться с работой комбинатов, проведет 3D-экскурсии и организует выезды на производство.

Комбинат «Свеза» в Костроме пригласил учащихся Костромского автотранспортного техникума на практику с перспективой трудоустройства на предприятии. 13 студентов выпускного курса заключили трудовой контракт с комбинатом, они зачислены в штат в качестве слесарей-ремонтников, еще трое приступили к производственной практике.

Пермский край

Шесть студентов Нытвенского многопрофильного техникума прошли трехнедельную стажировку на комбинате «Свезы» и решили остаться на производстве до конца лета в качестве действующих сотрудников. В Нытвенском техникуме компания также провела профориентационные уроки для старшеклассников окружных школ.

В 2023 году компания приняла участие в федеральном проекте «Больше, чем работа». Студенты и преподаватели Ижевского государственного технического университета им. М.Т. Калашникова прошли экспресс-стажировку на комбинате «Свезы» в п. Уральский. Они изучали работу служб по технологии и качеству, ремонтно-механического участка и других подразделений, этапы производства фанеры. «Больше, чем работа» – проект профессионального развития для студентов и выпускников ссузов и вузов, они получают возможность познакомиться с ведущими промышленными производствами в разных регионах страны.

Свердловская область

Студенты Алапаевского многопрофильного техникума, специальность – техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования, прошли производственную преддипломную практику в технической службе комбината «Свеза» в Верхней Синячихе. Там же в 2023 году проходили выездные лекции для студентов Уральского государственного лесотехнического университета, которые обучаются по направлениям «Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии» и «Механическая обработка древесины». Они познакомились с производством фанеры, руководители подразделений рассказали, как устроена работа профильных служб.

Вологодская область

В Голузинской школе Великоустюгского округа при поддержке «Свезы» открыт профориентационный класс по направлению «Деревообработка и экология». Предусмотрено обучение по углубленной программе, эксперты лесопромышленной компании помогут детям в выборе будущей профессии.



Конкурсы

«Свеза» провела кейс-чемпионат в Уральском государственном лесотехническом университете, направленный на продвижение бренда и привлечение молодых сотрудников. Разработки студентов III–IV курсов планируется внедрить в производство.





«Свеза» стала индустриальным партнером регионального соревнования для школьников «Искатели профессий» в Санкт-Петербурге. Победители смогли посетить производство в Колпинском районе Санкт-Петербурга.

Весной 2023 года команда комбината «Свезы» в Уральском и «Свеза Ресурс» представили компанию на фестивале «Российская студенческая весна» в Перми. В фестивале приняли участие более 3500 студентов со всей России. На интерактивной презентации-выставке «Свезы» можно было познакомиться с профессиями фанерного производства, узнать больше о продукции, рынках и клиентах компании.



НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ РОССИИ

НАУКА И УНИВЕРСИТЕТЫ

Компания стала партнером научно-популярного конкурса «Наука. Территория героев», который проводится по национальному проекту «Наука и университеты». В 2023 году в конкурсе приняли участие около 23 тысяч школьников и студентов со всей России.

Развитие промышленного туризма

Тренд, альтернативный досуг, возможность для предприятия стать ближе к тем, кто пользуется его продукцией, и повысить интерес к компании как к потенциальному работодателю – развитие промышленного туризма не только повышает привлекательность отрасли, но и способствует увеличению доходов местных предприятий и созданию новых рабочих мест в сфере обслуживания.





В 2023 году открыл свои двери для туристов комбинат «Свезы» в Тюмени. Маршрут разрабатывали так, чтобы он был интересен детям и взрослым, подходил школьникам, студентам, любым туристическим группам. Самое современное в регионе предприятие деревообработки уже посетили более 100 туристов. Они получили возможность увидеть производство фанеры как удивительный технологический процесс, продукты, которые производит комбинат, и профессионалов, искренне увлеченных своим делом.



«Свеза» получила награду Агентства туризма и продвижения Тюменской области за развитие промышленного туризма в регионе.

Программу экскурсии тюменского комбината «Крепче стали то, что сделано руками» Агентство стратегических инициатив признало одной из лучших в Тюменской области. Комбинат «Свезы» вошел в шестерку производственных площадок региона, включенных агентством во всероссийский проект по развитию промышленного туризма.

Промышленный туризм развивают также предприятия «Свезы» в Великом Устюге и в Верхней Синячихе.



11 УСТОЙЧИВЫЕ ГОРОДА И НАСЕЛЕННЫЕ ПУНКТЫ

02 | Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство

«Свеза» поддерживает общественные инициативы, сотрудничает с некоммерческими организациями и создает условия для развития социальной активности в регионах присутствия.

Вместе с фондом «Дорога к дому» компания реализует в Великоустюгском округе Вологодской области социальный проект «Ступени к успеху» в поддержку семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. В 2023 году «Свеза» направила 1,7 млн рублей на комплексную помощь кризисным семьям.

На базе Центральной библиотечной системы в Мантурове создан ресурсный центр поддержки общественных инициатив. В рамках этого проекта «Свеза» проводит семинары и оказывает консультационную поддержку НКО и активистам, в том числе по вопросам получения грантов. При поддержке компании в 2023 году на грантовые конкурсы подано около 10 проектов.

В декабре 2023 года «Свеза» приняла участие в открытом диалоге с НКО Костромской области на форуме «Про/Общество», где речь шла о стратегии компании в сфере развития регионов и механизмах поддержки НКО.

Главное в проекте «Ступени к успеху» — сохранить ребенка в кровной семье, помочь ему наладить отношения с родителями, построить новые планы и сформулировать цели. За годы реализации проекта удалось перейти от работы в режиме «скорой помощи» к комплексному сопровождению семей, выходящих из трудной жизненной ситуации.

С родителями и детьми занимаются психологи, проводятся групповые тренинги, праздники и спортивные акции. Трудные подростки, которым помог проект, объединились в волонтерский отряд «Диалог» и сами помогают нуждающимся.

Свой опыт совместной работы с НКО и активистами в регионах присутствия компания представила также на форуме Общественной палаты РФ «Сообщество», проходившем в октябре 2023 года в Вологодской области. В тематическом треке «Корпоративная благотворительность. Как НКО привлечь новых партнеров» представители «Свезы» рассказали, что бизнес ждет от активистов и НКО, какие темы и направления работы наиболее интересны, что нужно сделать организации, чтобы вовлечь компанию в свои проекты.

В 2023 году «Свеза» была отмечена в номинации «Бизнес с добротой» премии «Общественное признание» за свой вклад в развитие НКО и социального предпринимательства в Костромской области.

Программа «Свеза Актив»

«Свеза Актив» — корпоративная программа для сотрудников с активной жизненной позицией. Она дает возможность участвовать во внутренних и внешних проектах компании, своего города или региона. Активисты могут присоединиться к действующим инициативам «Свезы» или реализовать свои идеи при поддержке компании.

Программа «Свеза Актив» действует более трех лет, за это время волонтеры провели

>250 МЕРОПРИЯТИЙ

В **6** РЕГИОНАХ присутствия «Свезы»

В 2023 году компания начала переводить программу корпоративного волонтерства на системную основу. По результатам опроса были выделены четыре приоритетных направления работы «Свеза Актив», в апреле 2023 года состоялась первая специализированная конференция, на которой было объявлено о запуске грантового конкурса для волонтеров «Свезы».



АНАТОЛИЙ ФРИШМАН,
генеральный директор компании «Свеза»

«Добровольчество становится частью личной и профессиональной жизни для сотрудников «Свезы». «Актив» — это движущая сила компании, ее энергия, сила и культура. Волонтеры знают потребности своих территорий и становятся связующим звеном между компанией и территориями присутствия.

Участники объединения — инициаторы значимых социальных изменений, они поддерживают социальную активность компании и помогают строить внутренние коммуникации в коллективах».

«Свеза» входит в Национальный совет по корпоративному волонтерству. Он объединяет наиболее активные компании, развивающие культуру корпоративного волонтерства в своих организациях.

Приоритетные направления программы «Свеза Актив»



Экология | Общество | Здоровый образ жизни и спорт | Интеллектуальное волонтерство

Грантовый конкурс для корпоративных волонтеров

Компания приняла решение финансово поддержать проектные команды, реализующие свои инициативы по четырем выбранным направлениям.

11 ЗАЯВОК
получено на конкурс от 10 команд из четырех регионов

3 ИНИЦИАТИВЫ
рекомендованы для участия во внешних грантовых конкурсах

3 ПРАКТИКИ
будут внедрены в деятельность «Свеза Актив»

4 ПРОЕКТА
получили от компании гранты

При оценке проектов учитывалась социальная значимость и положительное воздействие на качество жизни работников комбината, членов их семей, потенциальных сотрудников на территории присутствия компании. По итогам конкурса 4 проекта получили финансирование на общую сумму 400 тысяч рублей.

Проекты-победители первого конкурса грантов для волонтеров



Исследование динамики накопления углерода в фитомассе лесных культур в раннем возрасте

На девяти участках лесовосстановления в Тотемском районе Вологодской области проведено обследование елей в возрасте от шести месяцев до семи лет. На каждом участке измерено около 200 деревьев, проведена оценка состояния растений и состава напочвенного покрова с учетом технологии посадки. После обработки результатов будет определен уровень сохранности культур и проведена оценка поглощенного углерода.



Создание функционального пространства для проведения тренировок, соревнований по пейтболу и лазертагу

Сотрудники комбината в Костроме своими руками отремонтировали и оборудовали помещение для занятий пейнтболом и лазертагом. Жители региона получили пространство для семейного отдыха и смогут заниматься современными видами спорта круглый год, в комфортных и безопасных условиях.



Творцы счастливого будущего

Проект команды из Уральского призван решать проблему занятости детей и вовлекать молодежь в общественно полезную деятельность. Идея авторов — помочь ребятам придумать собственные проекты и реализовать их. Участники уже прошли обучение в проектной школе Росмолодежи, вступили в ряды волонтеров Нытвенского округа и приступили к реализации собственных проектов.



Музей цифрового пространства «ЭКОРыба»

Петербургские школьники исследуют экосистему района Рыбацкое. Под руководством студентов профильных вузов они изучают состояние воздуха, почвы, воды, флоры и фауны района. Вся информация, собранная в ходе проекта, будет публиковаться на специальном портале.

Все акции корпоративных волонтеров «Свезы» объединены в программу «Родные улицы, горячие сердца».

50 МЕРОПРИЯТИЙ
провели волонтеры «Свеза Актив»
в 2023 году, в них приняли участие
>9 000 ЧЕЛОВЕК





Акция «Время первых»

Более сотни сотрудников комбинатов вместе с детьми принимали участие в спортивных мероприятиях корпоративной программы «Свеза Актив».



Федеральная акция «Марафон рек»

Волонтеры «Свезы» собрали 1,5 тонны мусора и провели экоуроки для школьников. Работники трех комбинатов Вологодской, Костромской областей и Пермского края вместе с местными жителями привели в порядок берег реки Сухоны, убрали пляж и набережную Камы и очистили пляж реки Унжи, впадающей в Волгу.



Международная акция «Сад памяти»

В память о погибших в годы Великой Отечественной войны волонтеры компании высадили более 500 сеянцев ели.



Квиз «Место силы»

В интеллектуально-развлекательной викторине, посвященной лесопромышленной отрасли и приуроченной к профессиональному празднику, приняли участие школьники и студенты Костромской области и Пермского края.

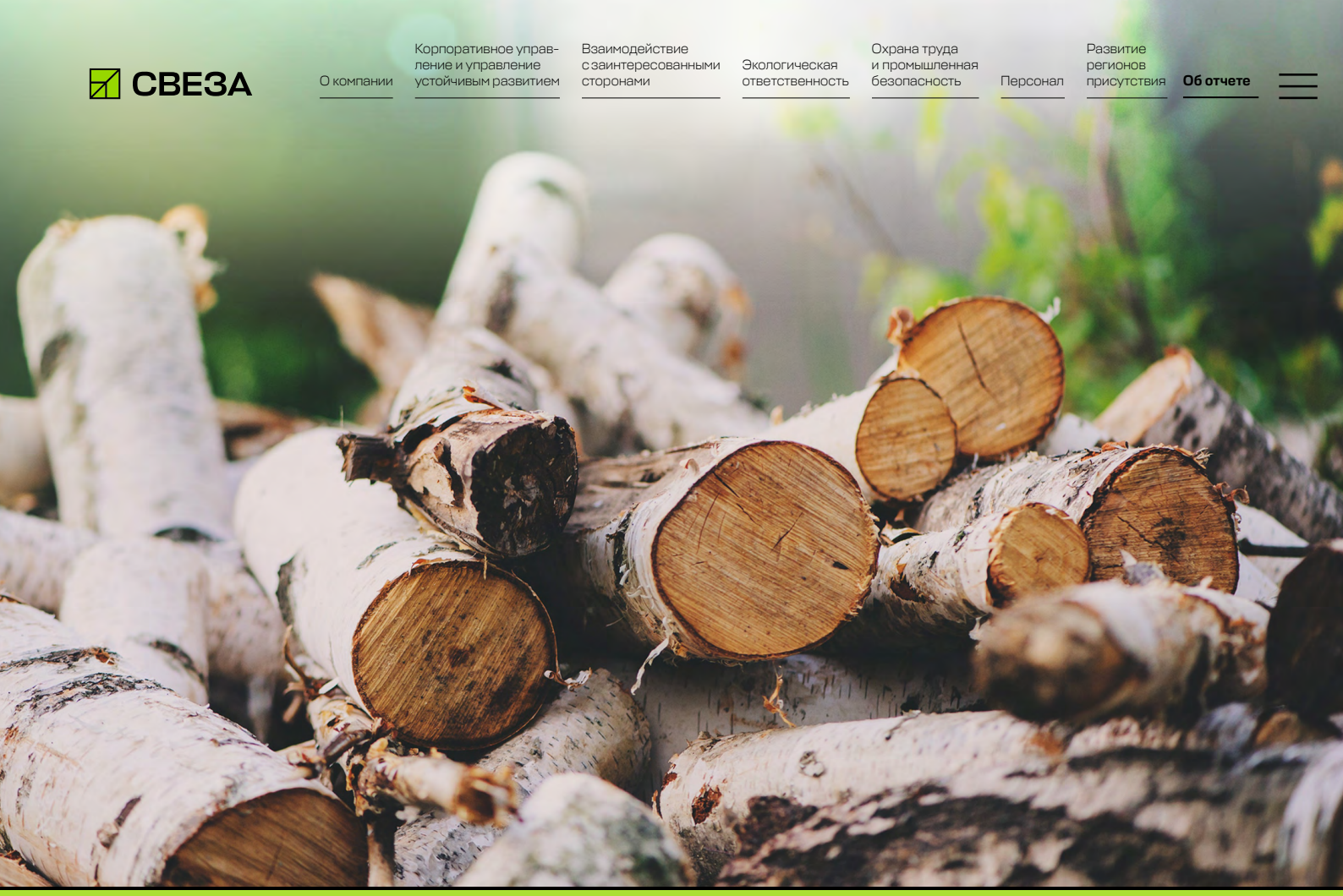


Праздники и подарки к Новому году

Сотни сотрудников компании в преддверии Нового года покупают сладости и подарки для детей из семей в трудной жизненной ситуации. В 2023 году в шести регионах присутствия компании дети получили почти 4 тысячи подарков.

Программа «Родные улицы, горячие сердца» заняла I место в номинации «Местные сообщества» на IX Всероссийском конкурсе проектов в сфере корпоративного волонтерства «Чемпионы добрых дел».





12 ОТВЕТСТВЕННОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И ПРОИЗВОДСТВО

Об отчете



Отчет об устойчивом развитии отражает ключевые результаты работы группы «Свеза» в 2023 году. Документ также содержит информацию о соблюдении принципов ESG в деятельности компании, описывает отдельные аспекты корпоративного управления и взаимодействие компании с заинтересованными сторонами. Термины «компания», «группа», «предприятие», используемые в настоящем отчете, относятся к группе «Свеза».

Отчет подготовлен в соответствии со стандартами Глобальной инициативы по отчетности (GRI) в редакции 2021 года, стандартами SASB («Лесоуправление» и «Строительные изделия и мебель»), принципами Глобального договора ООН и методическими рекомендациями по подготовке нефинансовой отчетности об устойчивом развитии Минэкономразвития России.

Кроме того, в отчете отражен вклад «Свезы» в достижение приоритетных для компании Целей устойчивого развития ООН на период до 2030 года и участие в реализации Национальных проектов России.

Границы отчета

Отчет содержит качественную и количественную информацию о деятельности комбинатов и дочерних компаний, входящих в группу.

- ООО «СВЕЗА-Лес»
- НАО «Свеза Усть-Ижора»
- НАО «Свеза Мантурово»
- НАО «Свеза Кострома»
- НАО «Свеза Новатор»
- ООО «Свеза Ресурс»
- ООО «Свеза Тюмень»
- НАО «Свеза Верхняя Синячиха»
- ООО «Свеза Уральский»
- ООО «Уральский коммунальный сервис»
- ООО «Свеза Биопродукт»

Отчет охватывает период с 1 января по 31 декабря 2023 года. Для соблюдения принципа сопоставимости ключевые показатели результативности приводятся в динамике за несколько лет. Кроме того, в отчете публикуются данные о планах группы на 2024 год и краткосрочную перспективу.

Интерпретация и содержание отчетности

Если не указано иное, все используемые в отчете названия продуктов, торговые наименования, товарные знаки, знаки обслуживания или логотипы являются интеллектуальной собственностью компании. Все права на нее защищены.

Отчет содержит торговые названия других коммерческих и некоммерческих организаций. Использование или отображение этих торговых наименований не подразумевает какую-либо поддержку или спонсорство.

Точность информации

Информация, включая данные о продуктах, конкурентных позициях и тенденциях рынка, подготовлена компанией в рамках корпоративной системы отчетности. Собранные данные прошли внутреннее согласование, проверку полноты и корректности. Информация не проверялась третьей стороной. Отчет содержит некоторые отраслевые и рыночные данные, полученные из открытых источников, а также результаты исследований, проведенных третьими сторонами.

Анализ существенных тем

Отраслевой стандарт GRI для лесной промышленности пока не разработан, поэтому существенные темы для отчета были отобраны методом экспертной оценки, а затем уточнены с учетом позиции заинтересованных сторон.

Проведен опрос стейкхолдеров, в нем приняли участие 220 человек, 150 – сотрудники группы «Свеза», 70 – представители внешних заинтересованных сторон. Такие опросы регулярно проводятся на начальном этапе подготовки отчета для определения тем, которые в обязательном порядке должны быть раскрыты в документе.

Начальный перечень тем был сформирован на базе стандарта GRI при подготовке предыдущего отчета и уточнен в процессе обсуждения с экспертами, а также по результатам анализа отчетности в области устойчивого развития предприятий ЛПК. При подготовке отчета за 2023 год впервые оценивалось воздействие как фактическое, так и потенциальное, которое деятельность компании оказывает на экономику, окружающую среду, общество и, в частности, на сотрудников и местные сообщества.

Для каждой темы были определены от трех до шести положительных и отрицательных воздействий. На базе полученного перечня была сформирована анкета для опроса заинтересованных сторон.

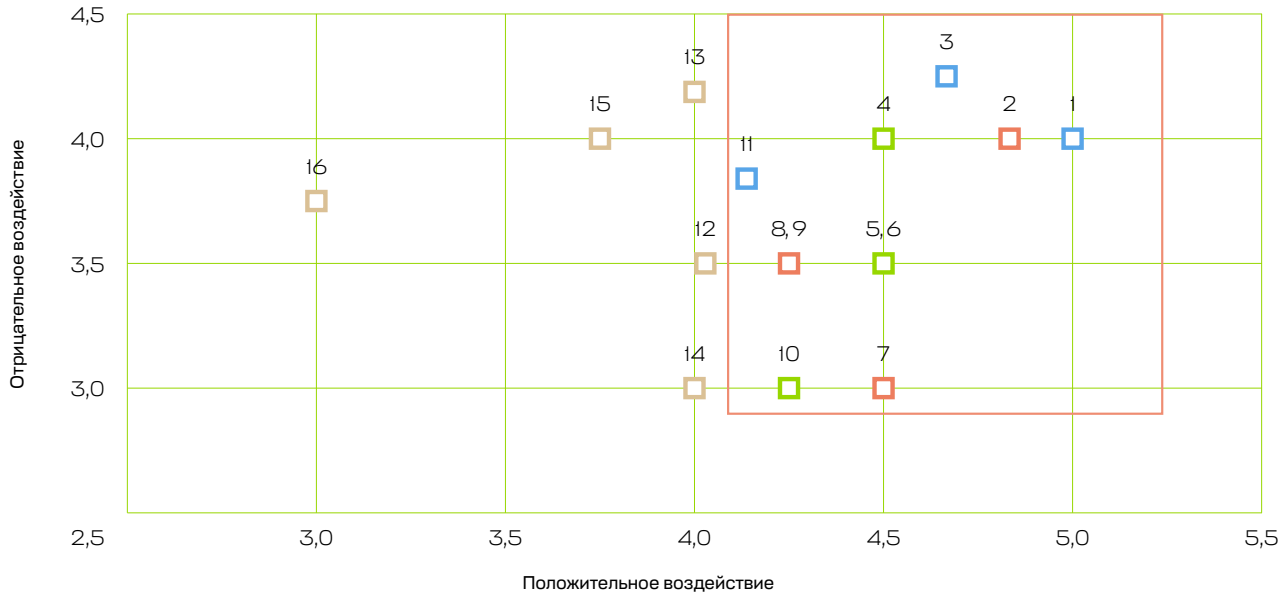
Респонденты также имели возможность добавить дополнительные воздействия и темы. К существенным темам «Свеза» относит не только те, которые оценивали заинтересованные стороны, но и те, которые компания рассматривает в процессе управления ESG- рисками.

В общей сложности в анкету были включены 16 воздействий в области экологии, 27 – в социальной сфере и 20 – в области управления. В ходе опроса респонденты оценивали степень воздействия по пятибалльной шкале, где 1 – минимальный, а 5 – максимальный уровень воздействия. Все воздействия были распределены по 16 темам. Для положительных и отрицательных воздействий по каждой теме были выведены средние оценки. Далее все темы были ранжированы с учетом итогового результата. Темы с оценкой выше четырех баллов были отнесены к существенным. Компания также сочла возможным раскрыть с разной степенью детализации и те темы, которые в ходе опроса были отнесены к несущественным.

В связи с изменением методики определения существенности результаты выбора не сравниваются с данными предыдущего отчетного периода.



Матрица существенных тем



Существенные темы

1 Водопользование и воздействие на водные ресурсы

2 Охрана труда и промышленная безопасность

3 Развитие человеческого капитала

4 Земельные ресурсы и биоразнообразие

5 Развитие регионов присутствия

6 Устойчивая цепочка поставок

7 Управление отходами

8 Изменение климата и энергоэффективность

9 Деловая этика и противодействие коррупции

10 Риск-менеджмент

11 Создание достойных рабочих мест



Рубрикатор GRI

01. Указатель содержания GRI 107

02. Указатель содержания SASB Forestry Management 118

03. Указатель содержания SASB Building Products & Furnishings 119

Указатель содержания GRI

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI за период с 1 января по 31 декабря 2023 года

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	GRI 1: Основные принципы – 2021		
	Организация и практики ее отчетности		
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-1**	Информация об организации	«О компании», стр. 6-7 Форма собственности – частная
	2-2	Юридические лица, включенные в отчетность по устойчивому развитию организации	«Об отчете», стр. 102
	2-3	Отчетный период, периодичность предоставления отчетности и контактное лицо	Готовится ежегодно за календарный год. Адрес для запросов по отчету valentina.likhacheva@sveza.com
	2-4	Пересмотр данных прошлых отчетов	Информация об изменении данных указывается в сносках к соответствующим показателям
	2-5	Внешнее заверение	Не проводилось
	Виды деятельности и сотрудники		
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-6**	Виды деятельности, цепочка создания стоимости и деловые отношения с другими организациями	«О компании», стр. 8 «Ответственные цепочки поставок», стр. 29-30
	2-7	Сотрудники	«Численность и структура персонала в 2023 году», стр. 70
	2-8	Сотрудники, не являющиеся постоянными	«Численность и структура персонала в 2023 году», стр. 70
	Копоративное управление		
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-9**	Структура и состав органов управления	«Структура управления», стр. 16
	2-10	Порядок выдвижения и отбора кандидатов в высший орган управления	«Система корпоративного управления», стр. 15
	2-11	Председатель высшего органа управления	«Система корпоративного управления», стр. 15
	2-12	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля за управлением воздействиями	«Система корпоративного управления», стр. 15

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	2-13	Делегирование ответственности за управление воздействием	«Система корпоративного управления», стр. 19
	2-14	Роль высшего органа управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	Директора функциональных подразделений согласовывают содержание отчета, а генеральный директор утверждает его
	2-15	Конфликт интересов	«Противодействие коррупции», стр. 32 Рекомендации для сотрудников по поведению в ситуациях, приводящих к конфликту интересов, содержатся в Едином стандарте по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в группе компаний «Свеза», принятом в 2022 году
	2-16	Информирование об особо важных проблемах	«Стратегия развития 2019-2030», стр. 17 В рамках работы управляющих комитетов для руководства компании готовятся информационные материалы в области устойчивого развития, в том числе по экономической, экологической и социальной проблематике
	2-17	Коллективные знания членов высшего органа управления	
	2-18	Оценка эффективности деятельности высшего органа управления	
	2-19	Политика вознаграждения	стр. 69
	2-20	Порядок определения размера вознаграждения	стр. 15
	2-21	Общий коэффициент годовой компенсации	Не раскрывается по причине защиты персональных данных
		Стратегия, принципы и порядок работы	
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-22**	Заявление о стратегии в области устойчивого развития	«Корпоративное управление и управление устойчивым развитием», стр. 18-19
	2-23	Программные обязательства, закрепленные во внутренних документах	
	2-24	Внедрение программных обязательств, закрепленных во внутренних документах	
	2-25	Механизмы устранения негативного воздействия	«Механизм уведомления о случаях неэтичного и коррупционного поведения или нарушения прав человека», стр. 34

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	2-26	Механизмы обращения за консультацией и выражения озабоченности	«Механизм уведомления о случаях неэтичного и коррупционного поведения или нарушения прав человека», стр. 34
	2-27	Соблюдение законов и нормативных актов	В 2023 не было выявлено значительных несоответствий законодательству
	2-28	Членство в ассоциациях	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», стр. 37 Приложение 2
		Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-29**	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	«Взаимодействие с заинтересованными сторонами», стр. 36 «Взаимодействие с сотрудниками и корпоративная культура», стр. 80-81
	2-30	Коллективные договоры	«Коллективные договоры», стр. 74
		Раскрытие информации по существенным темам	
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-1**	Процесс определения существенных тем	«Об отчете», стр. 102
	3-2	Перечень существенных тем	«Об отчете», стр. 102
		Развитие человеческого капитала	
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Структура персонала и кадровая политика», стр. 69
GRI 404 (2016) Обучение и образование	**404-1**	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника с разбивкой по полу и категориям сотрудников	«Обучение и развитие персонала», стр. 77-78 (раскрывается частично, без разбивки по полу и категориям сотрудников)
	404-2	Программы развития навыков и образования на протяжении жизни, призванные поддерживать способность сотрудников к занятости, а также оказать им поддержку при завершении карьеры	«Обучение и развитие персонала», стр. 77-78
	404-3	Доля сотрудников, для которых проводится периодическая оценка результативности и развития карьеры	«Оценка результативности», стр. 80

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	Создание достойных рабочих мест		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Структура персонала и кадровая политика», стр. 69
GRI 202(2016) Присутствие на рынке	**202-1**	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	«Оплата труда», стр. 76
	202-2	Доля руководителей высшего ранга в существенных регионах деятельности организации, нанятых из числа представителей местного населения	В данном контексте под высшими руководителями понимаются генеральный директор, руководители дирекций управляющей компании, а также директора производственных предприятий, а под местным населением – граждане РФ. 100% руководителей являются гражданами России.
GRI 401 (2016) Занятость	**401-1**	Общее количество и процент вновь нанятых сотрудников, а также текучесть кадров в разбивке по возрастной группе, полу и региону	«Кадровая безопасность», стр. 72 «Подбор и адаптация сотрудников», стр. 72
	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	«Оплата труда», стр. 75 «Программы социальной поддержки сотрудников», стр. 76
	401-3	Отпуск по уходу за ребенком	«Программы социальной поддержки сотрудников», стр. 76
GRI 402 (2016) Взаимодействие работников и руководства	**402-1**	Минимальные сроки уведомления об изменениях в операционной деятельности	В соответствии с законодательством: не позднее чем за два месяца до введения изменений в действие
GRI 403 (2018) Здоровье и безопасность персонала	**403-6**	Содействие улучшению здоровья сотрудников	«Программы социальной поддержки сотрудников», стр. 76
GRI 404 (2016) Обучение и образование	**404-3**	Доля сотрудников, для которых проводится периодическая оценка результативности и развития карьеры, в разбивке по полу и категориям	«Оценка результативности», стр. 79 100% сотрудников периодически проходят оценку результативности и развития карьеры

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
GRI 405 (2016) Социокультурное разнообразие персонала и равные возможности	**405-1**	Социокультурное многообразие руководящих органов и сотрудников	«Структура группы», стр. 15 Приложение 5
	405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	«Оплата труда», стр. 76
	Развитие регионов присутствия		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Социальные инвестиции», стр. 85
GRI 203 (2016) Непрямые экономические воздействия	**203-1**	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	«Социальные инвестиции», стр. 85-96
	203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	«Социальные инвестиции», стр. 85-96
GRI 204 (2016) Практика закупок	**204-1**	Доля закупок у местных поставщиков	«Ответственные цепочки поставок», стр. 84
GRI 207 (2019) Платежи государствам, налоги	**207-1**	Подход к налоговой стратегии	Подход компании к налогообложению основан на строгом соблюдении законодательства Российской Федерации о налогах и сборах. «Свеза» является добросовестным налогоплательщиком и в полном объеме исполняет свои налоговые обязательства. За соблюдение налоговой политики, учет и контроль отвечает Дирекция по экономике и финансам.
	207-3	Вовлечение заинтересованных сторон в управление вопросами, связанными с налогообложением	В настоящее время заинтересованные стороны, за исключением акционеров, не участвуют в обсуждении вопросов, связанных с налогообложением. Однако при наличии такой заинтересованности они могут обратиться в компанию, используя механизмы обратной связи
	207-4	Отчетность по странам	Неприменимо
GRI 411 (2016) Права коренных народов	**411-1**	Случаи нарушений, связанные с правами коренных народов	Отсутствовали

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
GRI 413 (2016) Местные сообщества	**413-1**	Подразделения, реализующие программы взаимодействия с местными сообществами, оценки воздействия на местные сообщества и развития местных сообществ	Все подразделения, ведущие производственную деятельность (44% от общего числа юридических лиц, входящих в группу), реализуют программы взаимодействия с местными сообществами и их развития
	413-2	Подразделения с существенным фактическим или потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Отсутствуют
	Изменение климата и энергоэффективность		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Управление вопросами энергоэффективности», стр. 47
GRI 201 (2016) Экономическая результативность	**201-2**	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Информация об оценке финансовых последствий реализации риска не раскрывается в связи с отсутствием такой оценки. Комплексная оценка климатических рисков (переходных и физических) запланирована на 2024-2025 годы.
GRI 302 (2016) Энергия	**302-1**	Потребление энергии внутри организации	«Программа «Энергоэффективность», стр. 46
	302-2	Потребление энергии за пределами организации	Не раскрывается в связи с отсутствием системы учета
	302-3	Энергоемкость	«Программа «Энергоэффективность», стр. 46
	302-4	Сокращение энергопотребления	«Программа «Энергоэффективность», стр. 46
	302-5	Снижение потребности в энергии продуктов и услуг	Неприменимо
	305-1	Прямые выбросы парниковых газов (область охвата 1)	Не раскрывается в связи с отсутствием централизованной системы учета. Инвентаризацию всех источников выбросов парниковых газов планируется провести в 2024-2025 годах
	305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов (область охвата 2)	
	305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов (область охвата 3)	
	305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	
	305-5	Сокращение выбросов парниковых газов	

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	Обращение с отходами		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44
GRI 301 (2016) Материалы	**301-2**	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44 «Климатическая повестка», стр. 56
GRI 306 (2020) Отходы	**306-1**	Образование отходов и их существенные воздействия	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44
	306-2	Управление значимыми воздействиями отходов	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44
	306-3	Образование отходов	https://cop-report.unglobalcompact.org/COPViewer/2024?responseId=R_80q4BREgAj6wi08
	306-4	Предотвращенное размещение отходов	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44
	306-5	Размещение отходов	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 43-44
	Охрана труда и промышленная безопасность		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Система управления охраной труда», стр. 58
GRI 403 (2018) Здоровье и безопасность персонала	**403-1**	Система управления промышленной безопасностью и охраной труда	«Система управления охраной труда», стр. 58
	403-2	Идентификация опасности, оценка риска и расследование инцидентов	«СУОТ в 2023 году», стр. 59-60
	403-3	Службы охраны труда	«Система управления охраной труда», стр. 58 «Безопасное проведение подрядных работ», стр. 67
	403-4	Участие сотрудников, консультации и коммуникации по вопросам охраны здоровья и безопасности труда	«СУОТ в 2023 году», стр. 61
	403-5	Обучение сотрудников в сфере охраны здоровья и безопасности труда	«Обучение в сфере охраны труда», стр. 63
	403-8	Сотрудники, охваченные системой управления охраной труда и промышленной безопасностью	«Система управления охраной труда», стр. 58 «Безопасное проведение подрядных работ», стр. 67

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	403-9	Производственный травматизм	«Производственный травматизм», стр. 61
	403-10	Профессиональные заболевания	«Профилактика профессиональных заболеваний», стр. 65
	Земельные ресурсы и биоразнообразие		
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Лесная сертификация», стр. 52
GRI 304 (2016) 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	«Свеза» не использует древесину из лесов, в которых природоохранные ценности подвергаются угрозе в результате хозяйственной деятельности. Отсутствуют площадки, расположенные на охраняемых природных территориях, а также на участках с высокой ценностью биоразнообразия.
	304-2	Описание существенных воздействий деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие на охраняемых природных территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне границ охраняемых природных территорий	Заготовка древесины на арендованных лесных участках оказывает прямое воздействие на биоразнообразие и приводит к трансформации местообитаний на месте вырубок. Однако это воздействие носит временный характер. Заращивание вырубок лиственными и хвойными породами происходит либо естественным образом, либо в результате работ по лесовосстановлению. Более продолжительная трансформация местообитаний происходит на площади строящихся лесовозных дорог и лесных складов, но по масштабам это воздействие гораздо меньше, чем ежегодные вырубки.
	304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	«Лесовосстановительные работы», стр. 54
	304-4	Общее число видов, занесенных в красный список МСОП и национальный список охраняемых видов, местообитания которых находятся на территории, затрагиваемой деятельностью организации, с разбивкой по степени угрозы существованию вида	«Свеза» и подрядчики-лесозаготовители используют наработанный опыт по выявлению и сохранению типичных или ключевых местообитаний редких видов при обследовании участков, на которых планируется заготовка, и последующем отводе лесосек. Списки ключевых местообитаний (биотопов) составлены по каждому региону с учетом рекомендаций специалистов-экологов и региональных рекомендаций по сохранению биоразнообразия при заготовке древесины. Работники знакомятся с ними до начала работ на новых участках.

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
Водопользование и воздействие на водные ресурсы			
GRI 3 (2021) Существенные темы	**3-3**	Управление существенными темами	«Водопотребление и управление стоками», стр. 48
GRI 303 (2018) Вода и сбросы	**303-1**	Использование воды как общего ресурса	«Водопотребление и управление стоками», стр. 48
	303-2	Управление воздействием, связанным со сбросом воды	Сбросы в водные объекты осуществляются на основании должным образом оформленной разрешительной документации, в соответствии с категориями водных объектов и фоновых концентраций химических веществ в них. «Водопотребление и управление стоками», стр. 48
	303-3	Водозабор	Поскольку все комбинаты группы находятся за пределами вододефицитных регионов, то забор воды, который они производят, не оказывает существенного воздействия на водные объекты. «Водопотребление и управление стоками», стр. 48
	303-4	Водоотведение	«Водопотребление и управление стоками», стр. 49
	303-5	Водопотребление	«Водопотребление и управление стоками», стр. 49
Ответственная цепочка поставок			
GRI 308 (2020) Экологическая оценка поставщиков	**308-1**	Новые поставщики, которые были отобраны с использованием экологических критериев	«Ответственные цепочки поставок», стр. 29-31
	308-2	Негативное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	«Ответственные цепочки поставок», стр. 29-31
GRI 414 (2016) Социальная оценка поставщиков	**414-1**	Новые поставщики, которые были отобраны с использованием социальных критериев	«Ответственные цепочки поставок», стр. 29-31 «Соблюдение прав человека», стр. 34
	414-2	Негативные социальные последствия в цепочке поставок и принятые меры	«Ответственные цепочки поставок», стр. 29-31 «Соблюдение прав человека», стр. 34

СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
	Деловая этика и противодействие коррупции		
GRI 205 (2016) Противодействие коррупции	**205-1**	Общее количество и процент подразделений, в отношении которых проводилась оценка рисков, связанных с коррупцией, и выявленные существенные риски	Служба обеспечения бизнеса (СОБ) осуществляет мероприятия в области экономической, информационной и кадровой безопасности и, в том числе, занимается пресечением нарушений антикоррупционной политики. СОБ анализирует бизнес-процессы на предмет наличия системных проблем, рисков, потерь, нарушений и злоупотреблений. СОБ также разрабатываются корректирующие мероприятия для предотвращения подобных инцидентов в будущем. При наличии оснований или при поступлении информации проводятся служебные проверки. СОБ готовит отчеты по результатам х проверок, с которыми знакомит руководство компании, а также, при необходимости, направляет заявления в органы внутренних дел.
	205-2	Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	«Противодействие коррупции», стр. 33
	205-3	Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Отсутствовали инциденты, имеющие коррупционную составляющую
GRI 205 (2016) Препятствие конкуренции	**206-1**	Судебные разбирательства в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Подобные судебные разбирательства отсутствовали
	Риск-менеджмент		
GRI 2 (2021) Общие элементы раскрытия	**2-12**	Роль высшего органа управления в обеспечении контроля над управлением воздействиями	«Управление рисками», стр. 22

Дополнительное раскрытие

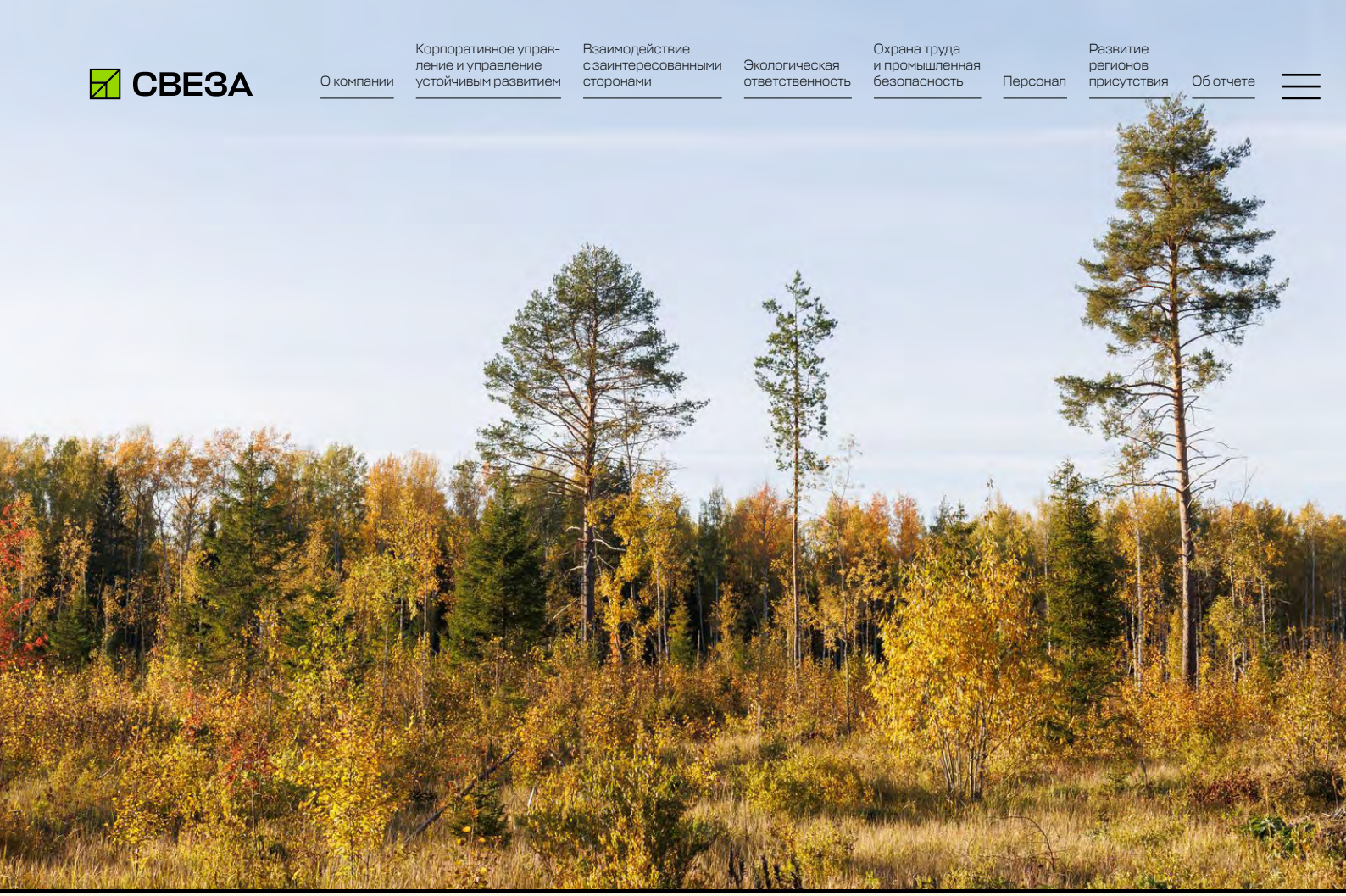
СТАНДАРТ GRI	ИНДЕКС	НАИМЕНОВАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЯ	СТРАНИЦА В ОТЧЕТЕ / ССЫЛКА / КОММЕНТАРИИ
	Обращение с материалами		
GRI 301 (2016) Материалы	**301-2**	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	«Программа «Ноль отходов на размещение», стр. 44 «Климатическая повестка», стр. 56
	Здоровье и безопасность потребителя		
GRI 416 (2016) Здоровье и безопасность потребителя	**416-1**	Оценка воздействия продуктов и услуг на здоровье и безопасность	«Безопасность продукции», стр. 25
	416-2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность, в разбивке по видам последствий	Отсутствовали случаи несоответствия
	Маркетинг и маркировка		
GRI 417 (2016) Маркетинг и маркировка	**417-1**	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	«Безопасность продукции», стр. 25
	417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	Отсутствовали случаи несоответствия
	417-3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Отсутствовали случаи несоответствия

Указатель содержания SASB Forestry Management

ТЕМА	ПОКАЗАТЕЛЬ	КАТЕГОРИЯ	ИНДЕКС	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
Экосистемные услуги и воздействия	Площадь лесов, сертифицированных третьей стороной по стандарту лесоуправления, процент сертифицированных лесов по каждому стандарту	Количественный	**RR-FM-160a.1**	«Устойчивое лесопользование»
	Описание подхода по оптимизации возможностей экосистемных услуг лесных угодий	Описание и анализ	**RR-FM-160a.4**	«Охрана окружающей среды»
	Описание процессов взаимодействия и мер по обеспечению должной осмотрительности в отношении прав человека, прав коренных народов и местного сообщества	Описание и анализ	**RR-FM-210a.2**	«Система управления цепочками поставок», «Соблюдение прав человека»
Адаптация к изменению климата	Описание стратегии управления возможностями и рисками для лесного хозяйства и производства древесины, связанные с изменением климата	Описание и анализ	**RR-FM-450a.1**	«Климатическая повестка»
Показатель деятельности	Площадь лесов, которые принадлежат, арендуются или управляются организацией	Количественный	**RR-FM-000.A**	«Устойчивое лесопользование»
Показатель деятельности	Объем заготовки древесины	Количественный	**RR-FM-000.C**	«Устойчивое лесопользование»

Указатель содержания SASB Building Products & Furnishings

ТЕМА	ПОКАЗАТЕЛЬ	КАТЕГОРИЯ	ИНДЕКС	МЕСТО В ОТЧЕТЕ / КОММЕНТАРИИ
Управление энергопотреблением в производстве	(1) Общее потребление энергии, (2) процент электроэнергии из сети и (3) процент возобновляемых источников	Количественный	**CG-BF-130a.1**	«Программа «Энергоэффективность»
Управление содержанием химических веществ в продуктах	Регулирование содержания химических веществ в продуктах	Описание и анализ	**CG-BF-250a.1**	«Безопасность продукции»
Воздействие жизненного цикла продукта на окружающую среду	Описание усилий по управлению воздействиями жизненного цикла продукта и удовлетворению спроса на устойчивые продукты	Описание и анализ	**CG-BF-410a.1**	«Экологическая ответственность»
Управление цепочкой поставок древесины	(1) Общий вес приобретенных древесноволокнистых материалов, (2) процент от сертифицированных третьей стороной лесных угодий, (3) процент по стандарту и (4) процент, сертифицированного по другим стандартам древесного волокна, (5) процент по стандарту	Количественный	**CG-BF-430a.1**	Раскрыт частично. По пункту 2 – раздел «Лесная сертификация»



Приложения

01. **Приложение 1** 121
Вклад «Свезы» в достижение ЦУР ООН и национальных проектов России

02. **Приложение 2** 126
Участие в экспертно-консультативных органах и профессиональных объединениях

03. **Приложение 3** 128
Распределение сотрудников по типу занятости

04. **Приложение 4** 128
Списочная численность сотрудников на конец года по возрастным группам

05. **Приложение 5** 129
Распределение работников по полу и категориям

06. **Приложение 6** 129
Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия

07. **Приложение 7** 130
Доля ВИЭ в энергопотреблении

Приложение 1

Вклад «Свезы» в достижение ЦУР ООН и национальных проектов России

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ
Экологическая устойчивость			
ЦУР 6.3 Повышение качества воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов и сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод и значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод	▪ Национальный проект «Экология»	▪ Модернизация и строительство очистных сооружений ▪ Строительство локальных очистных сооружений для обеспечения водооборота по замкнутому циклу ▪ Реконструкция бассейнов гидротермической обработки сырья	▪ «Водопотребление и управление стоками», стр. 49 ▪ «Водопотребление и управление стоками», стр. 49 ▪ «Водопотребление и управление стоками», стр. 49
ЦУР 6.b Поддержка и укрепление участия местных общин в улучшении водного хозяйства и санитарии	▪ Национальный проект «Экология», федеральный проект «Сохранение рек и озер»	▪ Участие компании и сотрудников в мероприятиях по очистке и благоустройству берегов рек, инициированных местными сообществами	▪ «Развитие сообществ, благотворительность и корпоративное волонтерство», стр. 100
ЦУР 7.1 Обеспечение всеобщего доступа к недорогому, надежному и современному энергоснабжению		▪ Энергоснабжение населенных пунктов в регионах присутствия, в том числе с использованием углеродно-нейтрального топлива ▪ Производство топливных брикетов ▪ Обеспечение дровами местных жителей и объектов социальной инфраструктуры	▪ «Ресурсоэффективность», стр. 45 ▪ «Климатическая повестка», стр. 56
ЦУР 11.6 Уменьшение негативного экологического воздействия городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов 1		▪ Своевременное обновление парка газоочистных установок ▪ Строительство и запуск мини-ТЭЦ на углеродно-нейтральном топливе	▪ «Охрана окружающей среды», стр. 40 ▪ «Ресурсоэффективность», стр. 45
ЦУР 11.7 К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к безопасным, доступным и открытым для всех зеленым зонам и общественным местам	▪ Национальный проект «Жилье и городская среда», федеральный проект «Благоустройство»	▪ Улучшение инфраструктуры городов и поселков, где расположены предприятия, благоустройство, строительство спортивных сооружений и рекреационных зон	▪ «Социальные инвестиции», стр. 87

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ
ЦУР 12.4 Экологически рациональное использование химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла и сокращение их попадания в воздух, воду и почву	▪ Национальный проект «Экономика замкнутого цикла»	▪ Сокращение отходов, размещаемых на полигонах ▪ Повышение коэффициента расхода сырья	▪ «Ресурсоэффективность», стр. 43 ▪ «Управление инновациями», стр. 26
ЦУР 12.6 Применение устойчивых методов производства и отражение информации о рациональном использовании ресурсов в своих отчетах		▪ Подготовка отчетности в области устойчивого развития	▪ «Об отчете», стр. 102
ЦУР 15.1 Сохранение, восстановление и рациональное использование наземных и внутренних пресноводных экосистем и их услуг, в том числе лесов, водно-болотных угодий, гор и засушливых земель	▪ Национальный проект «Экология», федеральный проект «Сохранение лесов»	▪ Устойчивое лесопользование и лесоуправление в соответствии со стандартами по ответственному лесопользованию ▪ Сохранение лесов высокой природоохранной ценности	▪ «Устойчивое лесопользование», стр. 52 ▪ «Устойчивое лесопользование», стр. 50
ЦУР 15.2 Внедрение методов рационального использования всех типов лесов, остановка обезлесения, восстановление деградировавших лесов и значительное расширение масштабов лесонасаждения и лесовосстановления	▪ Национальный проект «Экология», федеральный проект «Сохранение лесов»	▪ Лесовосстановительные работы, мероприятия по уходу за лесом и противопожарные мероприятия ▪ Противодействие незаконным рубкам	▪ «Пожарная безопасность», стр. 63 ▪ «Устойчивое лесопользование», стр. 52
Социальная устойчивость			
ЦУР 3.8 Всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защита от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам	▪ Национальный проект «Здравоохранение», федеральные проекты «Укрепление общественного здоровья» и «Спорт – норма жизни»	▪ Добровольное медицинское страхование сотрудников ▪ Ежегодные медосмотры ▪ Медпункты на всех предприятиях ▪ Оплата санаторно-курортного лечения ▪ Проекты по поддержке массового спорта и здорового образа жизни	▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 76 ▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 76 ▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 76 ▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 76 ▪ «Взаимодействие с сотрудниками и корпоративная культура», стр. 82

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ
 **ЦУР 4.4** Увеличение доли людей, обладающих востребованными, в том числе профессионально-техническими, навыками для трудоустройства, получения достойной работы	▪ Национальный проект «Образование», федеральный проект «Профессионалитет» ▪ Федеральный проект «Современная школа» ▪ Национальный проект «Демография», федеральный проект «Содействие занятости» ▪ Национальный проект «Наука и университеты»	▪ Партнерства в регионах присутствия в сфере подготовки кадров ▪ Учебные площадки на базе компании и профильных учебных заведений ▪ Студенческие стажировки на предприятиях компании ▪ Программы обучения персонала ▪ Дополнительное профессиональное образование сотрудников предпенсионного возраста	▪ «Социальные инвестиции», стр. 94 ▪ «Социальные инвестиции», стр. 93-94 ▪ «Социальные инвестиции», стр. 93 ▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 77-78 ▪ «Структура персонала и кадровая политика», стр. 70
 **ЦУР 4.7** Знания и навыки у учащихся, необходимые для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам устойчивого развития	▪ Национальный проект «Образование», федеральный проект «Современная школа»	▪ Экологические образовательные мероприятия для молодежи и школьников ▪ Поддержка студенческих проектов в области экологии и устойчивого развития	▪ «Социальные инвестиции», стр. 94 ▪ «Социальные инвестиции», стр. 95
 **ЦУР 8.2** Повышение производительности в экономике посредством технической модернизации и инновационной деятельности	▪ Национальный проект «Производительность труда»	▪ Проект «Фабрика идей» ▪ Центр технологического развития ▪ Использование машинного зрения для оценки качества продукции	▪ «Управление инновациями», стр. 28 ▪ «Управление инновациями», стр. 26 ▪ «Управление инновациями», стр. 27
 **ЦУР 8.4** Повышение глобальной эффективности использования ресурсов в системах потребления и производства, стремление к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды		▪ Сокращение уровня энергопотребления ▪ Сокращение объема водопотребления ▪ Сокращение объема образования отходов	▪ «Ресурсоэффективность», стр. 45, 47 ▪ «Ресурсоэффективность», стр. 48 ▪ «Ресурсоэффективность», стр. 43-44

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ
ЦУР 8.8 Защита трудовых прав и содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы		▪ Участие в отраслевых соглашениях по леспромышленному комплексу РФ ▪ Система управления охраной здоровья и безопасностью труда ▪ Соблюдение работниками техники безопасности по всей производственной цепочке ▪ Снижение уровня травматизма ▪ Социально-бытовой стандарт ▪ Улучшение условий труда на рабочих местах ▪ Тренажеры виртуальной реальности для обучения сотрудников безопасным методам работы	▪ «Взаимодействие с заинтересованными сторонами», стр. 37 ▪ «Система управления охраной труда», стр. 58 ▪ «Система управления охраной труда», стр. 58 ▪ «Система управления охраной труда», стр. 61 ▪ «Улучшение условий труда», стр. 66
ЦУР 16.5 Сокращение масштабов коррупции и взяточничества во всех их формах		▪ Мероприятия по реализации Политики противодействия коррупции ООО «Свеза-Лес» и связанных юридических лиц	▪ «Деловая этика и права человека», стр. 33
ЦУР 16.10 Обеспечение доступа общественности к информации		▪ Публикация пресс-релизов и сообщений в социальных сетях ▪ Проведение мероприятий для прессы ▪ Подготовка отчетности в области устойчивого развития	▪ https://www.sveza.ru/press/ ▪ https://www.sveza.ru/press/ ▪ https://www.sveza.ru/documents/csr-report/
Экономическая устойчивость			
ЦУР 9.3 Расширение доступа мелких промышленных и прочих предприятий к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усиление их интеграции в производственно-сбытовые цепочки и рынки		▪ Инвестиционные проекты по поддержке поставщиков древесного сырья из числа МСП через выделение средств на покупку техники, на оплату аренды или на пополнение оборотных средств	▪ «Ответственные цепочки поставок», стр. 30
ЦУР 9.4 Модернизация инфраструктуры и переоборудование промышленных предприятий, чтобы сделать их устойчивыми за счет повышения эффективности использования ресурсов и более широкого применения чистых и экологически безопасных технологий		▪ Снижение коэффициента расхода сырья на переделе лущения шпона за счет установки нового оборудования и модернизации существующего ▪ Корректировка настроек оборудования и дополнительное обучение персонала	▪ «Управление качеством», стр. 24 ▪ «Мотивация и развитие персонала», стр. 77

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ	НАЦИОНАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	МЕРОПРИЯТИЯ	МЕСТО В ОТЧЕТЕ
ЦУР 17 Стимулирование эффективного партнерства между государственными организациями, между государственным и частным секторами и между организациями гражданского общества, с опорой на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров		▪ Участие в проектах, направленных на решение приоритетных проблем регионов присутствия	▪ «Развитие регионов присутствия», стр. 84
	▪ Национальный проект «Туризм и индустрия гостеприимства»	▪ Развитие промышленного туризма на предприятиях группы	▪ «Развитие регионов присутствия», стр. 96
НП представление продукции группы на международных выставках осуществление экспорта несырьевых неэнергетических товаров, работ, услуг, результатов интеллектуальной деятельности.	▪ Национальный проект «Международная кооперация и экспорт»		▪ «Управление устойчивым развитием», стр. 20

Приложение 2

Участие в экспертно-консультативных органах и профессиональных объединениях

Орган, объединение	Участие компании
Правительственная комиссия по вопросам развития лесного комплекса	▪ Разработка механизмов государственной политики в сфере лесопромышленного комплекса и смежных отраслей. Законодательное совершенствование системы управления лесами и господдержки сектора.
Совет по вопросам развития лесного комплекса РФ при Совете Федерации	▪ Мониторинг проблем и лучших практик в сфере лесного комплекса. Разработка предложений по совершенствованию системы управления лесами и нормативного регулирования деятельности лесного сектора экономики.
Экспертно-консультативный совет по лесному комплексу при Комитете Совета Федерации по аграрно-продовольственной политике и природопользованию	▪ Изучение ситуации в ЛПК, практическая работа и взаимодействие представителей отрасли. Участие в обсуждении вопросов кадров, безотходного производства, экологического и надзорного законодательства.
Экспертный совет по устойчивому развитию Министерства экономического развития	▪ Опросы по проблемам устойчивого развития в экономике страны и отрасли.
Экспертный совет по вопросам лесного комплекса, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности при Комитете по промышленности и торговле Государственной Думы РФ	▪ Обсуждение и экспертиза нормативно-правовых актов, анализ правоприменительной практики действующего лесного и смежного законодательства, влияющего на работу предприятий лесного комплекса и деревообработки.
Комиссия Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) по лесному хозяйству и лесопромышленному комплексу	▪ Выработка и осуществление мер по решению проблем отрасли, формирование благоприятных нормативно-правовых и финансово-экономических условий деятельности предприятий, привлечение инвестиций в лесопромышленный комплекс, наращивание и эффективное использование промышленного и научно-технического потенциала отрасли.

Орган, объединение	Участие компании
Совет Торгово-промышленной палаты РФ по устойчивому развитию бизнеса, корпоративной социальной ответственности и волонтерству	▪ Развитие в России методологии и практик в сфере УР, КСО. ▪ Обмен опытом.
Национальный совет по корпоративному волонтерству	▪ Обмен современными практиками корпоративного волонтерства, развитие движения волонтеров в компании.
Союз лесопромышленников и лесоэкспортеров России	▪ Выработка и осуществление мер по решению важнейших проблем отрасли, формирование благоприятных нормативно-правовых и финансово-экономических условий деятельности предприятий, развитие и повышение эффективности лесного экспорта, привлечение инвестиций в лесопромышленный комплекс, наращивание и эффективное использование промышленного и научно-технического потенциала отрасли.
Ассоциация мебельной и деревообрабатывающей промышленности России	▪ Площадка для консолидаций усилий в решении текущих отраслевых проблем, нормотворчество для создания комфортной среды деятельности компании
Ассоциации индустриальных инноваций	▪ Оперативный поиск решений по импортозамещению и новым разработкам для нашего производства.
Ассоциация менеджеров (деловое объединение)	▪ Обучающие семинары, форумы. ▪ Ежегодный рейтинг «ТОП-1000 российских менеджеров».
Санкт-Петербургская Международная Бизнес-Ассоциация (СПИБА)	▪ Обучающие мероприятия. Информация и деловые обзоры новых практик и методов ведения бизнеса.
Попечительский совет Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет им. С. М. Кирова (СПбГЛТУ)	▪ Участие в работе по подготовке специалистов отрасли, разработке учебных программ, практикоориентированное обучение, профориентация, развитие волонтерства.

Приложение 3

Распределение сотрудников по типу занятости, чел. в 2023 г.

	Штатные сотрудники	Постоянные	Временные	С полной занятостью	С частичной занятостью
Прочие	18	18	0	18	0
Тюмень	412	396	16	411	1
Вологодская область	650	645	5	646	4
Санкт-Петербург	702	695	7	697	5
Свердловская Область	806	790	16	805	1
Пермский Край	1126	1086	40	1125	1
Костромская область	1486	1463	23	1482	4
	5199	5093	107	5184	15

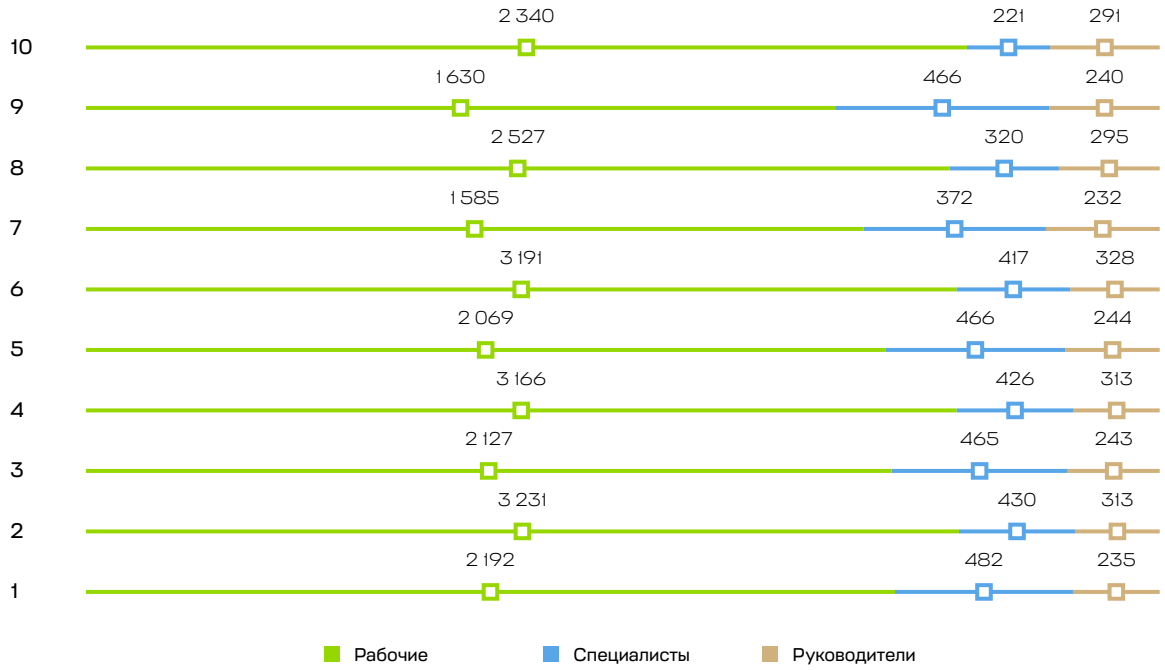
Приложение 4

Списочная численность сотрудников на конец года по возрастным группам, %

	<21	21-30	31-40	41-50	51-60	>61
2020	0,5%	16,1%	36,8%	29,1%	15,9%	1,7%
2021	0,6%	14,6%	35,3%	30,7%	16,4%	2,4%
2022	0,2%	10,5%	34,5%	34,0%	18,4%	2,5%
2023	0,7%	9,7%	31,6	35,1	19,7%	3,2%

Приложение 5

Распределение работников по полу и категориям, чел.



Приложение 6

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

	2019		2020		2021		2022		2023	
	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.	Жен.	Муж.
Санкт-Петербург	1,73	1,8	1,97	2,46	2,02	2,48	1,88	2,22	2,48	3,01
Вологодская область	2,00	1,84	1,67	1,98	1,77	2,03	1,69	1,93	1,98	2,28
Костромская область	1,98	2,13	2,38	2,59	2,37	2,65	2,27	2,62	2,61	2,98
Свердловская область	1,8	1,75	2,19	2,39	2,16	2,36	1,98	2,21	2,49	2,81
Пермский край	1,83	1,97	2,14	2,24	2,10	2,24	1,99	2,17	2,29	2,49
Тюменская область	2,16	2,57	2,35	2,72	2,41	2,68	2,08	2,53	2,66	3,12

Приложение 7

Доля ВИЭ в энергопотреблении

	Доля ВИЭ в электропотреблении	Доля ВИЭ в теплопотреблении
2019	8,0%	84,0%
2020	12,0%	87,4%
2021	5,0%	84,7%
2022	7,0%	81,0%
2023	8,0%	87,0%