

ОТЧЕТ ОБ УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ

2020

1 О КОМПАНИИ

«Свеза» в 2020 году

6

2 СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И КСО

Управление вопросами
устойчивого развития

18

Взаимодействие
с заинтересованными сторонами

25

3 КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Структура корпоративного управления	42
Бизнес-система	43
Управление рисками	44
Управление налогами	46
Управление инновациями	48
Управление качеством	50
Клиентоцентричность	52
Информационная прозрачность	54
Противодействие коррупции	56



4 ЗЕЛЕНое ПРОИЗВОДСТВО

Устойчивое лесопользование и лесоуправление	60
Снижение экологического следа	68
Бережливое использование ресурсов	74
Промышленная безопасность и охрана труда	80



5 МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

Экономическое воздействие на регионы присутствия	94
Социальные проекты	98



6 ПЕРСОНАЛ

Структура персонала и кадровая политика	110
Система подбора и продвижения кадров, соблюдение прав человека	112
Мотивация и оплата труда	116
Оценка результативности сотрудников	118
Обучение и развитие	119
Социальная поддержка персонала	122
Корпоративная культура и волонтерство	124



7 ОБ ОТЧЕТЕ

Приложение	133
------------	-----

Обращение генерального директора



Дорогие друзья!

Я рад представить вам второй отчет об устойчивом развитии группы «Свеза», в котором мы рассказываем о достижениях и вызовах, с которыми столкнулась наша компания в 2020 году.

В прошлом году мы взяли на себя обязательство следовать принципам Глобального договора ООН по ответственному ведению бизнеса и присоединились к коллективным усилиям государств, бизнеса и сообществ в интересах достижения

Целей устойчивого развития – масштабного плана преобразований, направленного на сохранение природной среды и улучшение жизни людей во всем мире.

Наше движение в направлении более устойчивого будущего, наше решение внести свой вклад в достижение ЦУР входят в число приоритетов долгосрочной стратегии развития компании. Мы выбрали для себя шесть целей, где наши усилия могут иметь ощутимый эффект, и определили показатели, по которым будем измерять достигнутые результаты.

Ключевым фактором, который повлиял на выполнение наших планов, стала, несомненно, пандемия коронавируса COVID-19. В новых условиях, в которых оказался весь мир, нам пришлось продемонстрировать гибкость и умение быстро адаптироваться, разрабатывать новые форматы взаимодействия.

В ситуации постоянно меняющейся обстановки на мировом рынке мы столкнулись со сложностями в реализации продукции. В 2020 году объемы производства снизились на 7%. Однако, несмотря на общий

кризис и снижение мирового спроса на фанеру, «Свезе» удалось увеличить ряд ключевых показателей. Консолидированная выручка компании выросла до 36 млрд руб. против 35 млрд руб. в 2019 году. «Свеза» подтвердила лидерские позиции на рынке березовой фанеры, укрепила положение на ключевых рынках, вышла со своей продукцией в 7 новых стран. В отчетном году были заключены договоры с более чем 150 новыми клиентами.

Вместе с тем мы продолжили реализацию запланированных улучшений. Около 4 млрд рублей было направлено на модернизацию производства, улучшение условий труда, экологические проекты, повышение пожарной безопасности, развитие новых направлений бизнеса и выпуск новых продуктов. 600 млн рублей в год составил суммарный эффект от 51 завершенного инвестиционного проекта.

Налоговые платежи компаний группы «Свеза» в бюджеты всех уровней по итогам 2020 года превысили 3,5 млрд руб. В частности, перечислено свыше 2,5 млрд руб. в федеральный бюджет и почти 1 млрд рублей – в региональные бюджеты. Наш вклад в социально-экономическое развитие территорий присутствия не ограничивается платежами в бюджет. Мы оказываем поддержку малому и среднему бизнесу, включенному в цепочку поставок. Закупка сырья, услуг и материалов у местных поставщиков способствует устойчивости компании и создает благоприятную экономическую среду вокруг ее предприятий. В 2020 году на 1% вырос объем закупок у локальных поставщиков.

От оказания благотворительной помощи по запросам партнерских организаций в регионах присутствия мы переходим к социальным инвестициям на системной основе. Планируется подписание соглашений о развитии регионов с органами исполнительной власти, которые будут учитывать насущные потребности территорий.

Для всех наших предприятий выбраны проекты благоустройства и развития инфраструктуры, в реализации которых они примут участие. В качестве приоритетных регионов на 2021 год для реализации комплексной программы развития определены Кострома и Мантурово. Мы рассчитываем на помощь в этой работе со стороны наших волонтеров, участников движения «Свеза Актив». По итогам 2020 года около 200 активистов провели более 100 мероприятий.

Главное, что нам удалось в это непростое время, – обеспечить безопасность жизни и здоровья наших сотрудников в условиях пандемии. В 2020 году без предварительной подготовки за короткий срок мы смогли перевести на удаленный формат работы почти тысячу человек. Все необходимые санитарно-эпидемиологические меры были предприняты для того, чтобы сохранить стабильность работы компании. Мы постарались, чтобы наши сотрудники смогли продолжить работу в штатном режиме, чтобы они были обеспечены всем необходимым и чувствовали себя защищенными.

Все наши сотрудники смогли убедиться в том, что «Свеза» – надежный работодатель, что вместе мы – сильная команда. Это подтверждают и рекордные показатели последнего опроса персонала: уровень вовлеченности достиг 73%, уровень удовлетворенности сотрудников – 75%, что выше предыдущего уровня на 5 пп. Не в последнюю очередь благодаря системной работе с кадровым резервом выросли также показатели кадровой защищенности.

«Свеза» последовательно внедряет комплекс мер, которые позволяют повысить безопасность труда на рабочих местах. В 2020 году были улучшены условия труда на 20% рабочих мест. Уровень производственного травматизма на комбинатах компании за последние пять лет снизился более чем в три раза. Перед нашими предприятиями стоит задача добиться нулевого

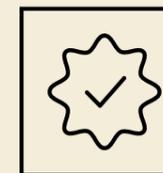
показателя травматизма. Для этого мы в том числе используем новейшие разработки. Проект виртуального тренажера для безопасности сотрудников завоевал первое место в социальной номинации конкурса Лесного попечительского совета (FSC Россия) «Зеленый проект года». На предприятиях лесопромышленного комплекса (ЛПК) всегда особенно остро стоит вопрос пожарной безопасности. Здесь нам также удалось добиться определенного прогресса. На 23% сократилось число возгораний по причине неудовлетворительно организованного хранения сырья и отходов, а также некачественной уборки.

В 2020 году на всех комбинатах компании началось внедрение системного подхода к управлению экологической безопасностью. Мы провели анализ источников воздействия на атмосферу, водные объекты и почву, определили необходимые меры для минимизации негативного воздействия и выделили ресурсы для достижения экологических целей. «Свеза» выстраивает систему контроля за воздушными, водными и сырьевыми потоками с использованием единых подходов по сбору данных. Мы работаем над снижением энергопотребления и уменьшением углеродного следа, сокращаем потребление воды и образование отходов. Завершить процесс разворачивания системы экологического менеджмента в компании планируется до конца 2021 года.

2021 год не обещает быть легким. Однако мы приобрели новый опыт, много работали над развитием и сплочением нашей команды и можем смотреть в будущее с оптимизмом.

**Генеральный директор
компании «Свеза»
Анатолий Фришман**

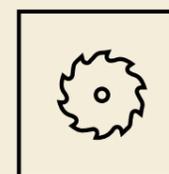
1



**Основные
достижения в области
устойчивого развития
в 2020 году**

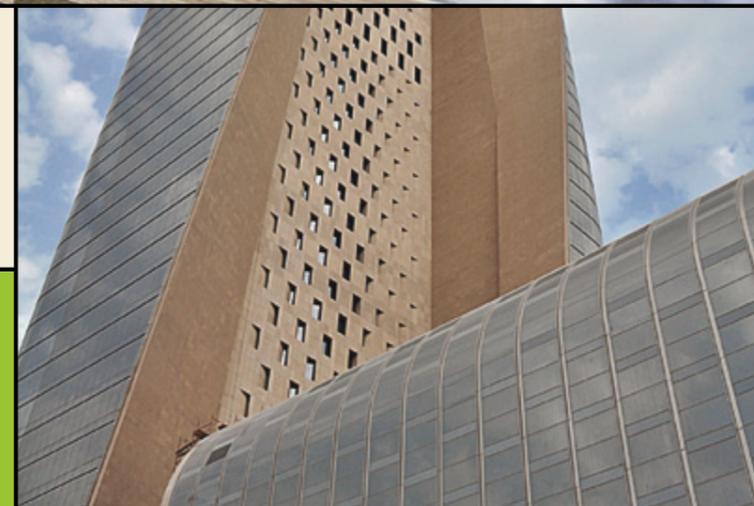
Подробнее на [стр. 8](#)

О КОМПАНИИ



Основные активы

Подробнее на [стр. 10](#)

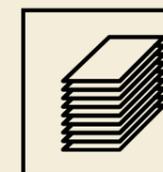


«Свеза» в 2020 году

6

Долгосрочная стратегия развития «Свезы» нацелена на максимально эффективное использование лесного ресурса за счет комплексной переработки древесины

Подробнее на [стр. 11](#)

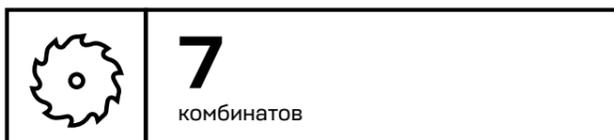


Продукция

Подробнее на [стр. 14](#)

«СВЕЗА» В 2020 ГОДУ

Экономика



Окружающая среда



Люди



Ценности



- Безопасность
- Клиентоориентированность
- Командная работа
- Эффективность и оперативность
- Уважение к людям

Основные достижения в области устойчивого развития в 2020 году



Группе «Свеза» присвоена категория «С – Формирующаяся практика» рейтинга «Лидеры корпоративной благотворительности – 2020»



1-е место среди компаний лесопромышленного комплекса в рейтинге портала HeadHunter «100 лучших работодателей России», 27-е место среди компаний с численностью персонала более 5 000 человек

17 марта 2020 «Свеза» присоединилась к Глобальному договору ООН. Ведущий мировой производитель березовой фанеры стал также членом российского сообщества участников инициативы – Ассоциации «Национальная сеть ГД ООН» и принял на себя обязательства по соблюдению основополагающих принципов Глобального договора в сфере защиты прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией, а также участие в достижении Целей устойчивого развития ООН до 2030 года



Комбинат «Свеза» в Костроме одержал победу в региональном этапе Всероссийского конкурса «Российская организация высокой социальной эффективности» в номинациях «За развитие кадрового потенциала в организациях производственной сферы» и «За сокращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в организациях производственной сферы»



Проект «Путь стажера» компании «Свеза» занял 1-е место на региональном этапе Всероссийского конкурса лучших практик самоопределения молодежи «Премия Траектория» и стал участником федерального этапа конкурса в номинации «Кадры для развития»



17 декабря 2020 компания «Свеза» выпустила первый Отчет об устойчивом развитии, подготовленный в соответствии со стандартами GRI. В отчете приведены результаты анализа приоритетов группы в сфере устойчивого развития, их сопоставление с Целями устойчивого развития (ЦУР) ООН и данные о вкладе компании в достижение приоритетных ЦУР



Комбинат «Свеза» в Новаторе вошел в Топ-10 инвестиционных проектов Вологодчины по итогам 2020 года в рамках конкурса «Инвестор региона»



Победа в социальной номинации премии FSC России «Зеленый проект года – 2020» за проект «Виртуальная реальность»



Комбинат «Свеза» в Мантурове занял 3-е место в финансовом рейтинге компаний Костромской области и вошел в топ-10 компаний по версии рейтинга журнала «Финансовый директор»

Основные активы

Группа «Свеза» – одна из крупнейших вертикально интегрированных компаний лесопромышленного комплекса. Производство фанеры и другой продукции организовано на семи российских комбинатах. Деятельность производственных организаций регулирует управляющая компания ООО «СВЕЗА-Лес», которая также осуществляет продажи

готовой продукции комбинатов на рынках сбыта. Кроме того, в составе группы действует ООО «Свеза Ресурс», занимающееся заготовкой древесного сырья, а также присутствует ряд других компаний.

Комбинаты «Свеза» располагаются в местах, традиционно богатых березовыми

лесами. Удобное географическое расположение комбинатов обеспечивает оптимальную логистику. Доставка продукции осуществляется морским, железнодорожным и автомобильным транспортом.

Стратегия развития

Долгосрочная стратегия развития «Свезы» нацелена на максимально эффективное использование лесного ресурса за счет комплексной переработки древесины. Компания внедряет инновации не только в области создания новых видов продукции и совершенствования технологии производства,

но и в улучшение бизнес-процессов. Одно из направлений обновленной стратегии «Свезы» – расширение объемов собственной заготовки. При этом компания стремится к сокращению воздействия своих предприятий на окружающую среду. Одной из первых в России компания начала развивать биоэкономику,

которая ориентируется на использование возобновляемых источников энергии.

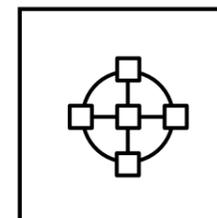
Карта активов

- 1 Свеза**
в Санкт-Петербурге
Производство фанеры
- 2 Свеза**
в Костроме
Производство фанеры и древесных плит
- 3 Свеза**
в Мантурове
Производство фанеры
- 4 Свеза**
в Новаторе
Производство фанеры
- 5 Свеза**
в Уральском
Производство фанеры и древесных плит
- 6 Свеза**
в Верхней Синячихе
Производство фанеры
- 7 Свеза**
в Тюмени
Производство фанеры
- 8 Свеза Ресурс**
Вологодская область
Лесозаготовка



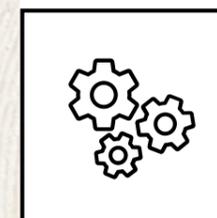
Клиентоцентричность

- Развитие продуктовой дифференциации, брендов и спец. продуктов
- Повышение продаж на текущих рынках и сегментах
- Развитие продаж на новых рынках и сегментах
- Решения для целевых отраслей и клиентов



Операционная эффективность

- Обеспечение сырьевой безопасности
- Снижение себестоимости



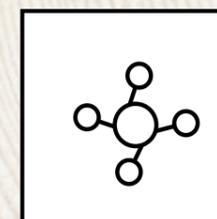
Устойчивое развитие

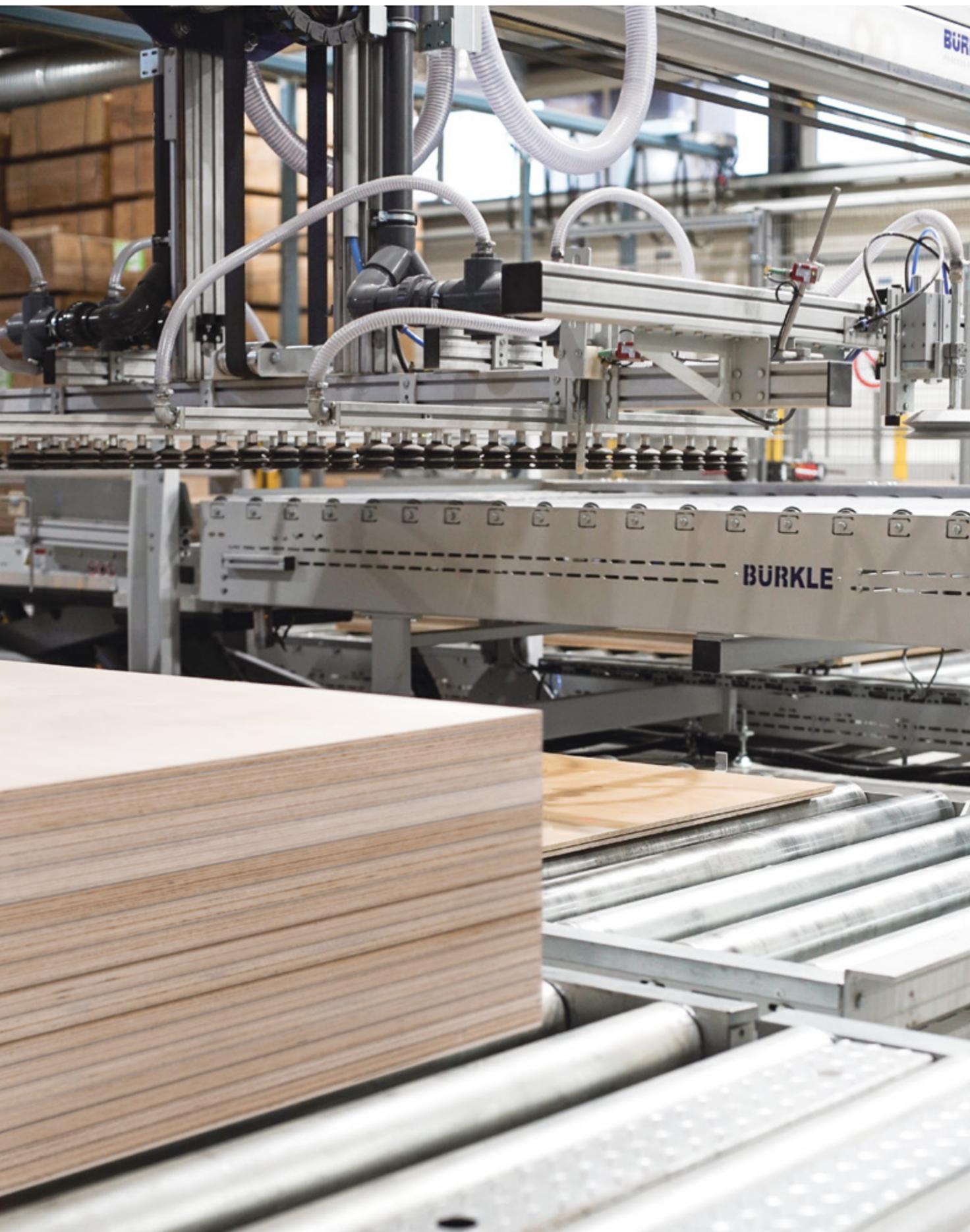
- Устранение рисков
- Повышение кадровой защищенности бизнеса



Новые точки роста

- Поиск и интеграция новых точек роста
- Повышение гибкости, готовности к изменениям, инновационности



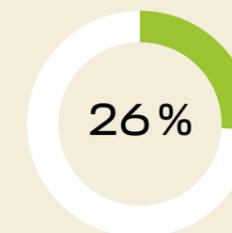


Позиция на рынке

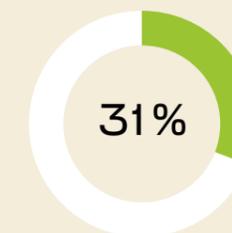
№1 в мире
по производству
березовой фанеры



№1 в России
по производству
фанеры



№1 в России
по экспорту
фанеры



90

стран, куда поставляется
продукция «Свезы»

+9

новых стран, из числа
которых в 2020 году
появились новые
заказчики

80%

составляет доля экспорта
в общей выручке «Свезы»

Основные отрасли – потребители продукции компании

Строительство

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

Транспорт

- Автобусы
- Прицепы, полуприцепы
- Фургоны
- Микроавтобусы
- Кэмперы
- Средства перевозки животных
- СПГ-танкеры
- Лодки, яхты, катера
- Пассажирские поезда
- Самолеты

Мебель и интерьеры

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

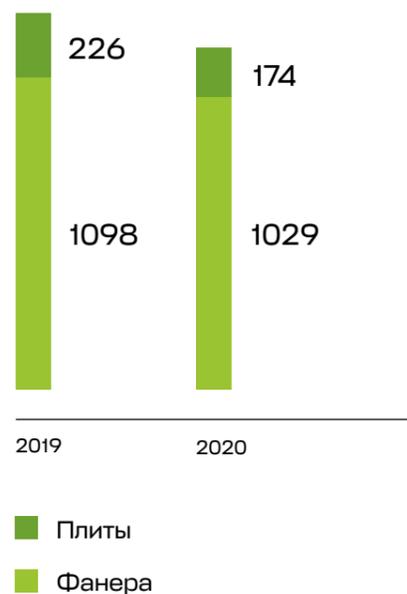
Продукция

Предприятия компании специализируются на производстве березовой фанеры. Этот продукт отличается исключительной прочностью, твердостью поверхности, уникальной способностью выдерживать большую нагрузку, красивой текстурой древесины, легкостью механической обработки, а также способностью сохранять свойства при разных температурных режимах.

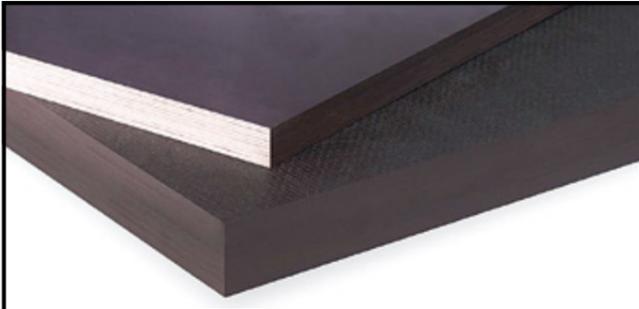
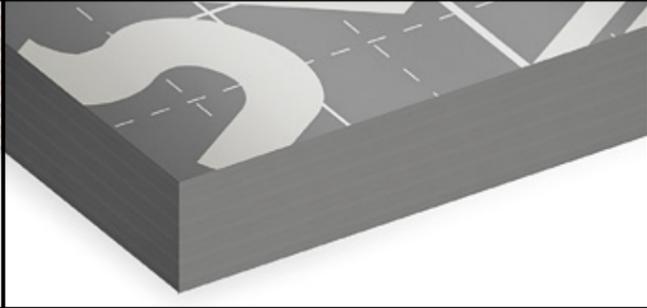
Портфель продуктов компании включает фанеру и плитные изделия более 200 размеров и толщин, полностью изготовленные из березового сырья, в том числе специальные сорта фанеры, отвечающие самым высоким требованиям отраслей применения, которые выпускаются под собственными брендами.

На снижение объемов выпуска продукции в 2020 году повлияла ситуация на мировом рынке березовой фанеры, в частности, сокращение спроса на фанеру и плиты.

Объем производства готовой продукции, м³



Фанера

	
Ламинированная фанера Ламинированная фанера, покрытая специальным износостойким материалом	Фанера марки ФК Высококачественный конструкционный материал для внутренних работ, обладающий высокой прочностью и привлекательным внешним видом
	
Фанера марки ФСФ Высококачественная фанера для внутренних и наружных работ, обладающая высокой прочностью и повышенной влагостойкостью	Специализированная фанерная продукция 15 специальных продуктов с особыми эксплуатационными характеристиками, разработанных с учетом потребностей конечного потребителя

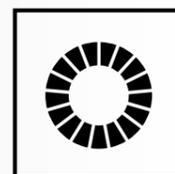
ДСП

	
Древесно-стружечные плиты (ДСП) Конструкционный материал, изготовленный из березовой щепы и связующего вещества путем горячего прессования	Ламинированные древесно-стружечные плиты (ЛДСП) Плита-основа, покрытая качественными меламиновыми пленками



2

СТРАТЕГИЯ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И КСО



**Группа «Свеза»
и Повестка
дня в области
устойчивого
развития**

Подробнее на [стр. 20](#)

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

Подробнее на [стр. 25](#)

**Управление вопросами устойчивого развития
Взаимодействие
с заинтересованными сторонами**

18

25



«Свеза» в диалоге с федеральными и региональными органами власти по вопросам повышения инвестиционной привлекательности отрасли

Подробнее на [стр. 35](#)



УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

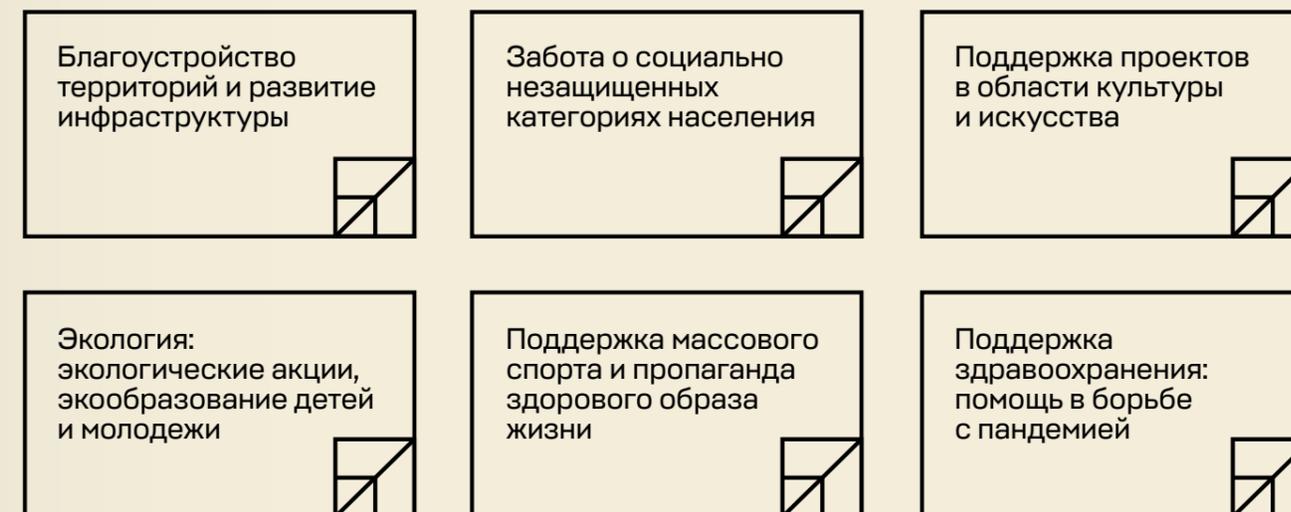
Долгосрочная стратегия развития «Свезы» основана на четырех ключевых приоритетах. Наряду с клиентоцентричностью, операционной эффективностью и новыми точками роста стратегия предполагает повышенное внимание к вопросам устойчивого развития бизнеса.

В стремлении к лидерству в лесоперерабатывающем комплексе «Свеза» уделяет большое внимание заботе о природе. В рамках новой стратегии компания намерена использовать дерево максимально эффективно, ведь это вопрос не только прибыли, но и сохранения окружающей среды для будущих поколений. Поэтому в своей деятельности «Свеза» руководствуется принципами ответственного производства и рационального использования лесных ресурсов. «Свеза» исповедует философию «нулевых отходов», стремится к комплексной переработке древесины, практикует экономику замкнутого цикла и увеличивает долю зеленой энергии. Потребители могут быть уверены в том, что вся продукция «Свезы» происходит из лесов,

в которых ведется экологически и социально ответственное лесное хозяйство. Компания также активно ищет возможности для создания новых продуктов. «Свеза» – надежный работодатель. Компания создает современные и хорошо оплачиваемые рабочие места в российских регионах, на которых трудятся тысячи опытных специалистов. Первостепенное значение придается безопасности сотрудников и созданию комфортной рабочей среды. «Свеза» развивает корпоративную культуру, предоставляет возможности для профессионального роста, занимается обучением работников и создает условия для самореализации и развития внутри компании.

Социальная ответственность распространяется не только на работников, но и на территории, где компания осуществляет свою деятельность. Здесь «Свеза» вносит свой вклад в социально-экономическое развитие регионов, оказывает регулярную благотворительную помощь, строит и поддерживает объекты социальной инфраструктуры.

Основные направления социальных инвестиций в регионах присутствия



Основные формы КСО

- Участие в социальных программах в рамках многостороннего сотрудничества
- Благотворительность и спонсорство
- Корпоративное волонтерство
- Информационно-просветительская деятельность

В структуре управляющей компании ООО «СВЕЗА-Лес» выделены функциональные подразделения (дирекции), которые в том числе отвечают за экономические, экологические и социальные вопросы, возникающие в деятельности группы. Ответственность за принятие ключевых решений в области устойчивого развития возложена на следующие подразделения:

Дирекция по экономике и финансам

Вопросы экономического развития

Дирекция по производству

Воздействие на окружающую среду и др. экологические вопросы. Промышленная безопасность и охрана труда

Дирекция по организационному развитию и персоналу

Управление человеческими ресурсами, социальные вопросы в части трудовых отношений

Дирекция по коммуникациям

Корпоративная социальная ответственность и устойчивое развитие, взаимодействие с местными сообществами, корпоративное волонтерство

Дирекция по взаимодействию с органами власти

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

Дирекция по закупкам и логистике

Вопросы устойчивого лесопроизводства и контроль лесовосстановления, поддержка малого и среднего бизнеса

Группа «Свеза» и Повестка дня в области устойчивого развития

В 2020 году группа «Свеза» присоединилась к Глобальному договору ООН и приняла на себя обязательства по соблюдению основополагающих принципов, изложенных в этом документе, в сфере защиты прав человека, трудовых отношений, охраны окружающей среды и борьбы с коррупцией. Участие в этой инициативе ставит перед

ответственными компаниями задачу соотнести свою бизнес-стратегию с глобальными приоритетами мирового сообщества, которые были сформулированы в Повестке дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Целях устойчивого развития, принятых Организацией Объединенных Наций.

С этой целью «Свеза» провела анализ стратегии развития группы на краткосрочную перспективу с точки зрения ее вклада в достижение Целей устойчивого развития. В 2019 году на годовой конференции руководители компании в ходе онлайн-голосования высказали свое мнение о ЦУР, приоритетных для группы, в том числе на период 2020 года.

Цели, определенные в качестве приоритетных на 2020 год

Цели и задачи устойчивого развития	Что сделано в 2020 году
------------------------------------	-------------------------

Цель 3 Хорошее здоровье и благополучие

3.8 Всеобщий охват услугами здравоохранения

Разделы:

«Здоровье сотрудников», стр. 123

«Охрана здоровья сотрудников в условиях распространения коронавирусной инфекции», стр. 90

- Большинство штатных сотрудников охвачены системой добровольного медицинского страхования, им оплачивается санаторно-курортное лечение
- На всех предприятиях действуют медпункты и проводятся ежегодные медосмотры. На комбинате в Санкт-Петербурге открыт новый медицинский центр
- 1 255 человек прошли проверку по специализированным программам
- Более 67 млн руб. составили расходы на меры профилактики и борьбы с коронавирусной инфекцией
- На всех предприятиях осуществляется поддержка массового спорта и здорового образа жизни
- В компании действуют корпоративные команды по разным видам спорта (футбол, волейбол)

Цель 8 Достойная работа и экономический рост

8.2 Повышение производительности в экономике посредством технической модернизации и инновационной деятельности

Раздел «Управление инновациями», стр. 48

- 4 331 идея подана на «Фабрику идей»
- Свыше 1,1 млрд руб. инвестировано в проекты по улучшению технологии и качества продукции
- На 37% за год снизился уровень брака
- С 4% до 7% выросла доля продуктов с добавленной ценностью

8.4 Повышение глобальной эффективности использования ресурсов в системах потребления и производства

Разделы:

«Экономия сырья», стр. 76

«Воздействие на водные ресурсы», стр. 72

«Рациональное энергопотребление», стр. 74

- На 1,1% в среднем по компании снизился коэффициент расхода сырья за год, это эквивалентно экономии примерно 30 тыс. м³ древесины
- До 40 вагонов сырья в год позволит экономить способ склеивания дров из остатков распиловки
- На 2% сократилось потребление воды на предприятиях группы
- 14 млн руб. было сэкономлено за счет мероприятий дорожной карты по энергоэффективности

Цели и задачи устойчивого развития	Что сделано в 2020 году
------------------------------------	-------------------------

8.8 Защита трудовых прав и содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы

Разделы

«Защита прав работников», стр. 113

«Профилактика профессиональных заболеваний и улучшение условий труда», стр. 88

«Цифровизация и инновации», стр. 49

- Профсоюзные организации действуют на четырех предприятиях «Свезы»
- 62% сотрудников охвачены коллективными договорами
- 6 325 сотрудникам с 1 апреля 2020 года индексирована заработная плата
- На всех предприятиях действует система управления охраной здоровья и безопасностью труда
- Более чем в два раза снизился уровень производственного травматизма за год
- На всех предприятиях действует социально-бытовой стандарт, определяющий условия труда

Цель 9 Индустриализация, инновации и инфраструктура

9.3 Расширить доступ мелких промышленных и прочих предприятий к финансовым услугам, усилить их интеграцию в производственно-сбытовые цепочки

Раздел «Поддержка местных поставщиков», стр. 97

- Более 50% от общего числа поставщиков древесины являются местными производителями
- 660 млн руб. было сэкономлено в улучшение парка техники, лесной транспортной логистики и инфраструктуры поставщиков древесного сырья

9.4 Модернизировать инфраструктуру и переоборудовать промышленные предприятия, сделав их устойчивыми за счет повышения эффективности использования ресурсов

- 2,5 млрд руб. направлено на модернизацию оборудования, улучшение условий труда, экологические проекты и повышение пожарной безопасности
- Проект «Новатор +52»: сооружение высокотехнологичной производственной линии по выпуску ламинированной фанеры большого формата, увеличение объема производства до 200 тыс. м³ ежегодно, совокупные инвестиции 8 млрд руб.
- Проект «+40»: модернизация комбината в Уральском, увеличение объема производства березовой фанеры на 40 тыс. м³ в год. Повышение производительности труда, энергетической и экологической эффективности, совокупные инвестиции 3,5 млрд руб.

9.5 Активизировать научные исследования, наращивать технологический потенциал промышленных секторов

Раздел «Управление инновациями», стр. 48

- На создание собственного R&D центра в Санкт-Петербурге потрачено более 120 млн руб.
- 83 инициативы в портфеле проектов центров технологического развития «Свезы»
- Комбинат в Костроме запатентовал технологию производства гибкой фанеры и технологию сращивания чурача

Цель 11 Устойчивые города и населенные пункты

11.6 Уменьшение негативного экологического воздействия городов

Раздел «Воздействие на атмосферный воздух (выбросы)», стр. 70

- Модернизация / замена газоочистных установок на комбинате в Санкт-Петербурге
- Замена устаревшего теплогенерирующего оборудования на современное с высокой степенью очистки выбросов в атмосферу в Верхней Синячихе
- На 14% сократился общий объем выбросов по компании

11.7 Всеобщий доступ к безопасным, доступным и открытым для всех зеленым зонам и общественным местам

Раздел «Местные сообщества», стр. 92

- Благоустройство и озеленение центра пос. Уральский
- Разработана концепция и выполнено проектирование сквера в пос. Понтонный
- Разработана концепция сквера в г. Мантурово
- Реализованы проекты «Народного бюджета» в области благоустройства общественных зон в пос. Новатор, Великом Устюге и Тотемском р-не Вологодской обл.

Цели и задачи устойчивого развития **Что сделано в 2020 году**

Цель 12 Ответственное потребление и производство

12.4 Экологически рациональное использование химических веществ и всех отходов

- 100%-ное использование лесного ресурса предусматривает стратегия развития компании
- На всех комбинатах оборудованы цеха по выпуску топливных брикетов из древесной пыли
- Запущено собственное производство топливных брикетов на комбинатах в Санкт-Петербурге и в Уральском
- Вся продукция «Свеза» признана продукцией с ультранизким выделением формальдегида

Разделы:

«Производство биопродуктов», стр. 78
«Экологические характеристики продукции», стр. 78

12.6 Применение устойчивых методов производства и отражение информации о рациональном использовании ресурсов в отчетах

- Подготовлен второй отчет об устойчивом развитии группы «Свеза»

Раздел «Об отчете», стр. 130

Цель 13 Борьба с изменением климата

Разделы:

«Производство биопродуктов», стр. 78
«Управление инновациями», стр. 48
«Лесовосстановительные работы» и «Противопожарные мероприятия на лесных участках», стр. 61-62
«Рациональное энергопотребление», стр. 74

- Развитие производства биопродуктов из побочных продуктов производства
- Внедрение инновационных продуктов
- Внедрение практик устойчивого лесопользования
- Сокращено использование ископаемого топлива и использование углеродно-нейтрального биотоплива в качестве альтернативы

Прочие цели устойчивого развития, в достижение которых компания вносит свой вклад

Цели и задачи устойчивого развития **Что сделано в 2020 году**

Цель 4 Качественное образование

4.4 Увеличение доли людей, обладающих востребованными, в том числе профессионально-техническими, навыками для трудоустройства

- Более 12 млн руб. инвестировано в подготовку кадров
- 19% сотрудников прошли очное обучение
- 17,5 часа составила длительность обучения в среднем на одного обученного сотрудника
- 3,3 часа составило среднее количество часов обучения на одного работника в год
- 1 612 сотрудников (+5%) прошли дистанционное обучение
- 25 партнерских высших и средних учебных заведений
- 26 студентов прошли оплачиваемую стажировку

Разделы:

«Обучение и развитие», стр. 119
«Вузы и другие образовательные учреждения», стр. 37

4.7 Знания и навыки у учащихся, необходимые для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам устойчивого развития

- 35 школьников приняли участие в научно-практических конференциях по экологии и ответственному природопользованию «Зимние чтения – 2020» в Уральском и Мантурове
- 65 учащихся прошли подготовку в детском трехнедельном экологическом лагере в Уральском
- Проведен конкурс для школьников «Вырасти свое дерево» в Уральском
- Организованы интерактивные уроки «Лес и климат» для школьников Верхней Синячихи

Раздел «Экообразование детей и молодежи», стр. 100

Цели и задачи устойчивого развития **Что сделано в 2020 году**

Цель 6 Чистая вода и санитария

6.3 Повышение качества воды посредством уменьшения загрязнения

- На мини-ТЭЦ в Мантурове запущена современная многоступенчатая система ультрафильтрации речной воды и выполнена модернизация выпуска условно-чистых вод в реку Унжа
- На комбинате в Новаторе смонтированы ливневые очистные сооружения
- Произведена реконструкция сетей водоотведения со сбросом сточных вод на очистные сооружения пос. Верхняя Синячиха

Раздел «Воздействие на водные ресурсы», стр. 72

6.b Поддержка и укрепление участия местных общин в улучшении водного хозяйства и санитарии

- Более километра береговой линии Волги очищено от мусора в Костроме

Раздел «Корпоративная культура и волонтерство», стр. 124

Цель 7 Недорогостоящая и чистая энергия

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
- 84% тепловой энергии ТЭС комбината «Свеза Новатор» потребляет жилой фонд поселка
- Мини-ТЭЦ комбината в Мантурово обеспечивает теплом 12 жилых домов
- Новая ТЭЦ в пос. Понтонный отапливает десятки жилых домов и объекты социальной инфраструктуры поселка
- Организовано обеспечение дровами местных жителей и объектов социальной инфраструктуры

Раздел «Местные сообщества», стр. 92

Цель 15 Сохранение экосистем суши

15.1 Сохранение, восстановление и рациональное использование наземных и внутренних пресноводных экосистем

- Вся продукция, выпускаемая под брендом «Свеза», является результатом переработки легально заготовленной древесины и соответствует требованиям FSC
- Сохранение лесов высокой природоохранной ценности

Раздел «Независимая лесная сертификация», стр. 63

15.2 Внедрение методов рационального использования всех типов лесов, расширение масштабов лесонасаждения и лесовосстановления

- Площадь восстановленных участков леса достигла 1 481,2 га
- Высажено 1,2 млн саженцев ели и 1,3 млн сеянцев
- Созданы 273 км новых и приведены в порядок более 1 757 км существующих противопожарных минерализованных полос
- Более 40 млн руб. инвестировано в систему предупреждения лесных пожаров

Раздел «Лесовосстановительные работы», стр. 61

Цель 16 Мир, правосудие и эффективные институты

16.5 Сокращение масштабов коррупции и взяточничества во всех их формах

- На всех предприятиях действует «Политика противодействия коррупции»
- 45 сотрудников прослушали дистанционный курс «Политика противодействия коррупции»
- Выявлено пять правонарушений коррупционной направленности

Раздел «Противодействие коррупции», стр. 56

16.10 Обеспечение доступа общественности к информации

- Опубликовано порядка 200 пресс-релизов компании
- 17,5 тыс. подписчиков корпоративных аккаунтов в социальных сетях (+ 56%)
- 132 тыс. посетителей официального сайта компании

Раздел «Информационная прозрачность», стр. 54

Основные направления устойчивого развития компании «Свеза» на 2021 год

Социально-экономическое направление:

Обеспечение достойных, благоприятных условий труда и благополучия сотрудников



- Снижение уровня травматизма LTIFR = 1,07
- Повышение уровня кадровой защищенности по сотрудникам категории «ТОП 4000» с 52% до 60%
- Достижение 78%-ного уровня вовлеченности персонала
- Снижение уровня нежелательной текучести кадров до 4,5%
- Разработка и реализация комплексной программы развития регионов



Экологическое направление:

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



- Снижение энергопотребления
- Снижение водопотребления
- Снижение отходов образования
- Уменьшение углеродного следа

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ

Подходы к взаимодействию

«Свеза» внимательно изучает мнения заинтересованных сторон по значимым для них вопросам и применяет широкий спектр механизмов взаимодействия. При этом компания использует каналы обратной связи, чтобы оценить удовлетворенность заинтересованных сторон различными аспектами ее деятельности, определить разумные ожидания и опасения стейкхолдеров и последовательно реагировать на них, в том числе через отчетность в области устойчивого развития.

Универсальным каналом взаимодействия со всеми категориями заинтересованных сторон являются публикации компании в средствах массовой информации и на корпоративном сайте, а также аккаунты «Свезы» в социальных сетях.

На этапе подготовки к выпуску первого отчета об устойчивом развитии группы «Свеза» был определен перечень ключевых заинтересованных сторон. В процедуре приняли участие директора всех подразделений компании. В предварительный список были включены 24 категории организаций и социальных групп, которые оказывают воздействие на достижение отдельных целей или на работу компании в целом, а также испытывают на себе влияние ее деятельности / продукции. По результатам голосования был сформирован список приоритетных заинтересованных сторон.

Приведенный список не является окончательным и в дальнейшем может быть пересмотрен.

В число ключевых стейкхолдеров компании «Свеза» входят:

- клиенты (B2B);
- потребители (B2C);
- поставщики и подрядчики;
- сотрудники;
- органы власти;
- акционеры;
- СМИ и социальные сети (журналисты, блогеры, лидеры общественного мнения);
- вузы и другие образовательные учреждения;
- НКО, экологи-активисты.

Особую группу заинтересованных сторон составляют отдельные лица и организации, имеющие какой-либо законный интерес к продуктам и услугам, которые образуются в процессе управления лесными участками, а также те, кто заинтересован в экологических и социальных эффектах лесопроизводства. Консультации с такими стейкхолдерами являются составной частью аудита по системе FSC и включают как анкетирование, так и прямые встречи. Подробнее см. разделы «Экологическая ответственность в цепочке поставок» и «Оценка социального воздействия поставщиков».

Отношения с заинтересованными сторонами компания строит на основе равноправного диалога и баланса интересов. Таким образом, в частности, формируется перечень проектов, финансирование которых берет на себя компания в рамках своей социальной ответственности. «Свеза» ежегодно информирует заинтересованные стороны в регионах присутствия, с которыми налажено сотрудничество, о партнерстве, софинансировании или возможности подготовить заявку на предоставление материальной или финансовой помощи.



Ключевые интересы и темы для взаимодействия	Каналы взаимодействия
Клиенты (B2B)	
<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентоспособные цены • Стабильные поставки • Качество продукции • Своевременность доставки • Новые продукты и услуги • Сертификация по FSC • Ответственное управление лесами • Аспекты устойчивого развития компании, ESG-факторы 	<ul style="list-style-type: none"> • Переговоры • Исследование удовлетворенности «Голос клиента» • Претензионная работа и работа с обращениями • Клиентские сервисы на корпоративном сайте • Участие в отраслевых конференциях и выставках • Клиентские мероприятия (визиты на производство)
Потребители (B2C)	
<ul style="list-style-type: none"> • Качество и разнообразие продукции • Безопасность продукции • Устойчивое производство • Сертификация по FSC • Ответственное управление лесами • Быстрая обратная связь в подтверждении заказов и разрешении претензий • Сроки производства и доставки 	<ul style="list-style-type: none"> • Претензионная работа и работа с обращениями • Участие в отраслевых конференциях и выставках • Корпоративный сайт
Поставщики и подрядчики	
<ul style="list-style-type: none"> • Прозрачность и доступность закупочных процедур • Устойчивое производство • Охрана и безопасность труда • Воздействие на окружающую среду • Соблюдение трудового и природоохранного законодательства • Долгосрочные партнерские отношения • Обеспечение сырьевой безопасности, инвестирование поставщиков древесного сырья 	<ul style="list-style-type: none"> • Встречи и переговоры • Информационные мероприятия • Отраслевые выставки и конференции • Корпоративный сайт
Сотрудники	
<ul style="list-style-type: none"> • Конкурентоспособная заработная плата и социальный пакет • Безопасные условия труда • Обучение и развитие • Возможности продвижения • Дискриминация и нарушения этики со стороны коллег и руководства 	<ul style="list-style-type: none"> • Коллективные переговоры • Единая горячая линия • Комитет по этике • Информационные встречи с руководством – каскадные встречи и годовая конференция • Опрос «Голос „Свеза”» • Диалоги о целях • Кадровые комитеты • Корпоративный интранет-портал • Корпоративный журнал • Электронные рассылки • Информационные стенды • Корпоративные мероприятия • Обучающие мероприятия и тренинги
Органы власти	
<ul style="list-style-type: none"> • Стабильная уплата налогов • Обеспечение сырьевой безопасности • Ответственное управление лесами • Соблюдение законодательства • Глубокая переработка сырья • Привлечение инвестиций • Участие в социально-экономическом развитии территорий 	<ul style="list-style-type: none"> • Участие в работе консультативных и экспертных советов при органах власти • Инвестиционные соглашения • Переговоры о включении в перечни приоритетных инвестиционных проектов • Участие в отраслевых ассоциациях, деловых мероприятиях • Личные встречи и переговоры • Подготовка и подписание соглашений о сотрудничестве, отбор проектов для поддержки

Ключевые интересы и темы для взаимодействия	Каналы взаимодействия
СМИ и соцсети (журналисты, блогеры, лидеры общественного мнения)	
<ul style="list-style-type: none"> • Инвестиции и развитие компании • Экологические аспекты и воздействие на окружающую среду • Экономическая стабильность • Ответственное лесопользование • Участие в социально-экономическом развитии территорий 	<ul style="list-style-type: none"> • Распространение пресс-релизов и сообщений в социальных сетях • Пресс-конференции • Круглые столы • Пресс-туры на предприятия
Вузы и другие образовательные учреждения	
<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка кадров для ЛПК • Карьерные возможности • Исследования и разработки 	<ul style="list-style-type: none"> • Информационные встречи со студентами • Дни карьеры • Стажировки на предприятиях • Профориентационные уроки, лекции и экскурсии на производстве • Подготовка и подписание соглашений о сотрудничестве
НКО, активисты-экологи	
<ul style="list-style-type: none"> • Сокращение негативного воздействия на окружающую среду • Ответственное управление лесами • Сохранение биоразнообразия • Ответственное лесовосстановление • Профилактика лесных пожаров • Экономия ресурсов 	<ul style="list-style-type: none"> • Общественные слушания • Рабочие группы • Круглые столы и конференции

Разрешение конфликтов с местным населением

Санкт-Петербург

Осенью 2020 года на новой мини-ТЭЦ на комбинате в Санкт-Петербурге проводились пусконаладочные работы. В это время жители пос. Понтонный, проживающие в непосредственной близости к производственной площадке, обратили внимание на эпизодическое появление следов пепла на своих приусадебных участках. Причиной этого стало попадание пепла в газо-воздухопроводы в ходе режимной наладки мини-ТЭЦ, которая сопровождалась краткосрочным тестированием работы котловых агрегатов на предельно допустимых мощностях. По инициативе «Свезы» состоялась открытая встреча с жителями района в администрации муниципального образования пос. Понтонный. В ней приняли участие глава

муниципального образования пос. Понтонный, директор комбината, представители генерального подрядчика, представители районной администрации и инициативная группа местных жителей. Представители комбината рассказали о том, как они работают над устранением проблемы выбросов пепла, о сроках завершения работ и договорились с жителями о координации усилий по разрешению этой ситуации. В частности, было принято решение о привлечении представителей компании к работе муниципального совета по вопросам эффективного взаимодействия завода и общественности. Компания внимательно отнеслась к обращениям местных жителей, проявила понимание и лояльность к их проблемам. Работники компании отвечали на вопросы граждан как в формате личного общения,

так и через социальные сети. Ситуация на мини-ТЭЦ способствовала выстраиванию прямого и откровенного диалога между комбинатом и жителями пос. Понтонный, результатом которого остались удовлетворены обе стороны.

В результате обращения местных жителей в контролирующие инстанции были также проведены внеплановые проверки соблюдения комбинатом природоохранного и санитарного законодательства, которые не выявили существенных нарушений, в том числе превышения предельно допустимых концентраций загрязняющих веществ в выбросах комбината.

Поставщики и подрядчики

Поставку необходимых для стабильной жизнедеятельности компании товаров и услуг обеспечивает направление закупок, которое входит в состав дирекции по закупкам и логистике управляющей компании.

<p>Категорийные закупки</p>	<p>Инвестиционные и технические закупки</p>	<p>Техническое обслуживание и ремонт</p>	<p>Закупки технических услуг</p>
<ul style="list-style-type: none"> • основные (смолы и пленки) и вспомогательные материалы для производства и выпуска фанеры • 15 000 номенклатур • 1 500 поставщиков 	<ul style="list-style-type: none"> • новое оборудование для инвестиционных программ 	<ul style="list-style-type: none"> • Поставка материалов и услуг для поддержания работоспособности оборудования • 35 000 номенклатур • > 2 000 поставщиков из 20 стран 	<ul style="list-style-type: none"> • Централизованное обеспечение техническими услугами в рамках инвестиционных проектов и операционной деятельности • 450 тендерных заявок в год

Поставки химической продукции в рамках категорийных закупок осуществляют ведущие российские компании отрасли и крупнейшие европейские производители. Примерно 16 % общего объема закупок, преимущественно в сфере оказания услуг, осуществляется в регионах присутствия.

По направлению инвестиционных закупок в первую очередь рассматриваются предложения лидеров отрасли, мировых компаний, специализирующихся на производстве профильного оборудования, вне зависимости от их географического положения.

Часть закупок продукции категории «Техническое обслуживание и ремонты» с учетом курса на централизацию производится напрямую у производителей или через их официальных представителей. Нецентрализованные закупки запчастей ориентированы

на локальных поставщиков, предлагающих минимальные сроки поставки. Примерно 36 % объема таких закупок (без учета закупок фанерного сырья) осуществляется в регионах присутствия. (О взаимодействии с поставщиками древесины см. также раздел «Цепочка поставок».)

«Свеза» проводит оценку по экологическим и социальным критериям поставщиков фанерного сырья и подрядных организаций, которые производят различного рода работы или оказывают услуги на территории предприятий группы.

Мы осуществляем доставку готовой продукции с наших комбинатов по всему миру автомобильным, железнодорожным и морским транспортом. В настоящее время продукция «Свезы» поступает в более чем 2 000 точек доставки, для этого разработано более 15 000 маршрутов.

В числе наших партнеров 19 морских линий и более 20 контейнерных экспедиторов, а 70 % нашего парка автоперевозчиков занимают европейские и российские компании. Мы тщательно отбираем партнеров, оцениваем уровень тарифных предложений и сервиса, стремимся обеспечивать доставку самым эффективным, быстрым и удобным для наших клиентов способом.

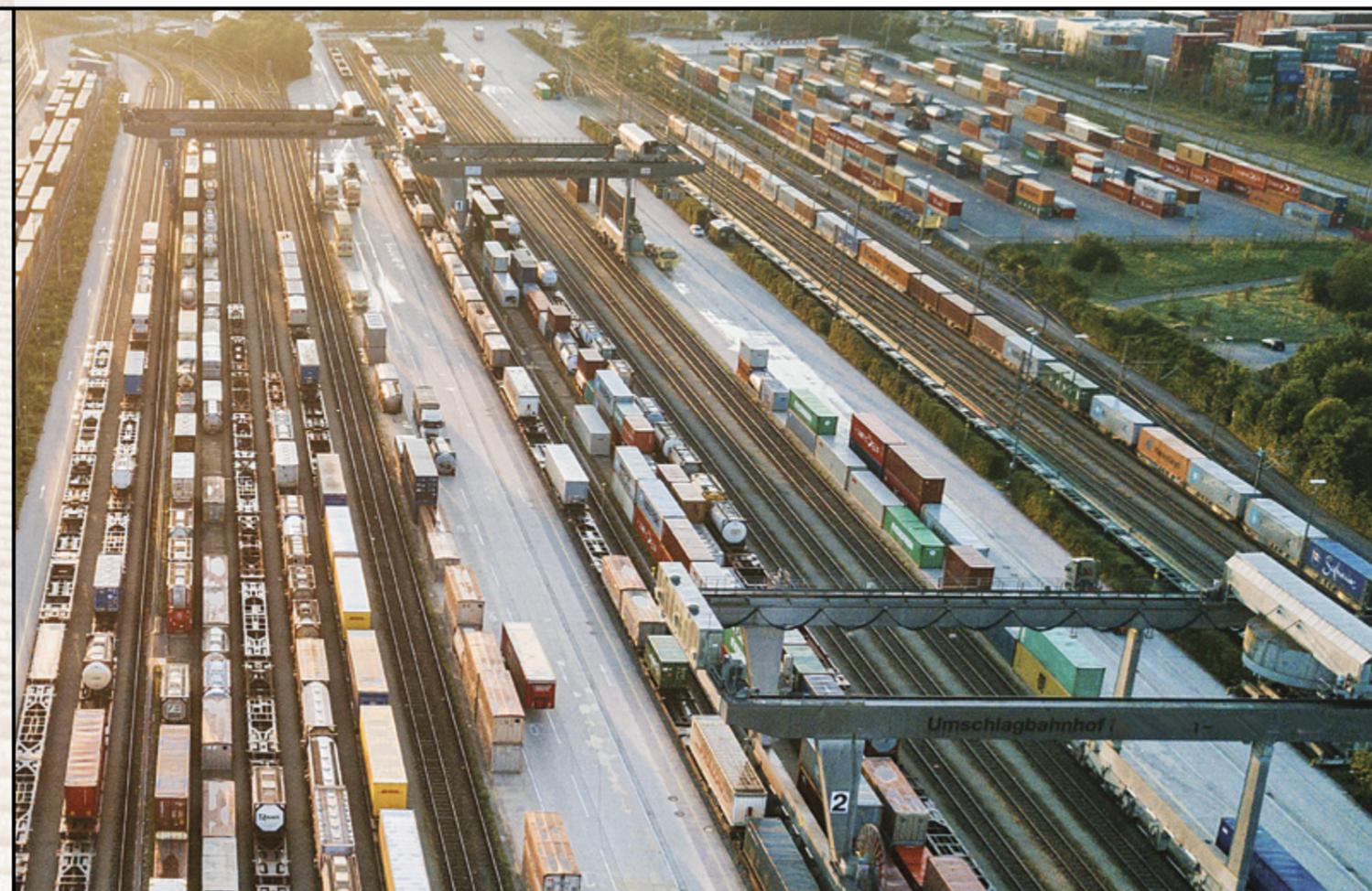
16 %

общего объема закупок, преимущественно в сфере оказания услуг, осуществляется в регионах присутствия

Примерно 70 % объема прочих закупок приходится на ключевых партнеров, которые следуют принципам устойчивого развития и реализуют различные инициативы в части повышения безопасности труда и сохранения здоровья сотрудников, используют современные ресурсосберегающие технологии и обеспечивают снижение негативного воздействия на окружающую среду, соблюдают права человека и содействуют устойчивому функционированию экономики и социальной сферы в регионах присутствия. Подавляющее большинство поставщиков сертифицированы по стандартам ISO 9001 и ISO 14001.

36 %

объема нецентрализованных закупок запчастей, осуществляется в регионах присутствия



Клиенты и потребители

Непрерывное совершенствование процессов и механизмов работы с клиентами – ключевое условие для сохранения лидерских позиций. «Свеза» находится в постоянном поиске решений, которые позволяют подтверждать позиции надежного поставщика и улучшать качество взаимодействия с партнерами. Клиентоцентричность – один из четырех приоритетов, которых в своей деятельности придерживается компания в соответствии с новой стратегией своего развития.

В 2020 году система управления продажами «Свезы» была изменена с региональной на регионально-отраслевую.

Основными покупателями продукции «Свезы» являются крупные оптовые компании. Среди клиентов «Свезы» более 400 дистрибьюторов и трейдеров. Такого рода клиенты

находятся в зоне ответственности дирекции по продажам. В составе этого подразделения работают региональные команды, каждая из которых отвечает за поставки продукции покупателям в определенные географические сегменты – Западную и Восточную Европу, Америку, Восточную Азию, Западную Азию и Африку, Россию и СНГ.

За продажи в конкретной отрасли, за прямое взаимодействие с ключевыми клиентами и разработку для них решений отвечают пять вновь созданных в составе дирекции по маркетингу отраслевых команд: «Наземный транспорт», «Морской транспорт», «Строительство», «Интерьер» и «Декоративные покрытия». В 2020 году доля прямых и управляемых продаж выросла до 15% (12% в 2019 году), а к 2025 году этот показатель должен

возрасти до 50%. Каждая из дирекций обладает компетенциями по поиску клиентов и поставкам им необходимых продуктов, но чаще отраслевые и региональные команды работают в кооперации, дополняя друг друга.

Для каждого подразделения «Свезы» сформулированы задачи, которые направлены на повышение качества взаимодействия с клиентами, повышение их удовлетворенности, улучшение клиентского опыта.

Многие клиенты, особенно из числа зарубежных покупателей, предъявляют повышенные требования не только к качеству продукции, но и к экологическим и социальным аспектам деятельности компании, уделяют огромное внимание происхождению сырья. Комбинаты «Свеза» регулярно проходят аудиты на соответствие требованиям ключевых клиентов.

Обратная связь от покупателей позволяет корректировать работу предприятий с учетом замечаний и предпочтений клиентов. В 2020 году было проведено очередное исследование уровня лояльности клиентов по методологии NPS (Net promoter score).

Для информирования клиентов на официальном сайте компании sveza.ru действует раздел «Продукция», структурированный по сферам применения и снабженный системой фильтров, облегчающих поиск. Реализован сервис обратной связи для клиентов с функционалом интернет-магазина. Оптовые покупатели имеют возможность контролировать местонахождение своего заказа при помощи системы трекинга отгруженной продукции. В системе одновременно отслеживаются от 1,5 до 2 тыс. транспортных средств, доставляющих продукцию «Свезы» покупателям. Сервис охватывает весь экспортный

автотранспорт, а также морские контейнеры. Данные обновляются ежесуточно по мере поступления информации от экспедиторских служб. К сервису подключились уже более 200 клиентов компании. Новый клиентский сервис – электронная очередь отгрузок – позволяет равномерно планировать отгрузки, минимизировать простои, а также предоставлять клиентам доступные окна подачи транспортных средств. Большой объем полезной информации, включая сертификаты, подтверждающие качество и безопасность продукции, систематизирован и упорядочен в разделе «Документы». На сайте также регулярно публикуются новости о ключевых событиях компании.

>200

клентов компании подключились к клиентскому сервису

1,5-2 тыс.

транспортных средств, доставляющих продукцию «Свезы» покупателям, отслеживаются в системе одновременно

>400

дистрибьюторов и трейдеров среди клиентов «Свезы»

15%

доля прямых и управляемых продаж в 2020 году

50%

Уровень NPS* в 2020 году (46% в 2019 году)

* лояльность по всем каналам продаж

Взаимодействие с сотрудниками

Единая горячая линия

Открытый и честный диалог с сотрудниками лежит в основе кадровой политики компании. Для получения обратной связи используются различные каналы коммуникации. Единая горячая линия призвана помочь сотрудникам максимально оперативно получить ответ на волнующий их вопрос, а компании – вовремя отреагировать на жалобу или проблему, зафиксировать важную информацию или предложения. Обращения принимаются по телефону, электронной почте или через корпоративный портал. Сервис доступен круглосуточно семь дней в неделю и предусматривает возможность указать место работы и подразделение либо сохранить анонимность. Все обращения на горячую линию фиксируются в единой базе данных, для каждого назначается ответственный исполнитель и определяются сроки решения проблемы.

В 2020 году на горячую линию поступило 13 обращений. Большинство из них касались кадровых вопросов (оплата труда, премии и другие выплаты, предоставление отпуска). Все обращения были обработаны, все обратившиеся сотрудники получили необходимую помощь.

Комитет по этике

Любой сотрудник, который сталкивается с нарушениями правил корпоративного поведения и которому не удалось решить вопрос через своего непосредственного руководителя, может обратиться в Комитет по этике. Обращение можно отправить на адрес электронной почты комитета. Комитет по этике гарантирует конфиденциальность и объективность расследования. В состав комитета входят:

- директор по организационному развитию и персоналу;

- директор по обеспечению бизнеса;
- директор по экономике и финансам;
- руководитель направления по правовым вопросам.

Возглавляет комитет генеральный директор. Члены комитета отдельно обсуждают каждое обращение и принимают коллегиальное решение. Каждая ситуация рассматривается в течение одного месяца, чтобы тщательно проанализировать все стороны проблемы. Комитет также дает разъяснения относительно положений Кодекса поведения и занимается вопросами его совершенствования.

В 2020 году комитет рассмотрел два обращения от сотрудников. Одно из обращений частично подтвердилось, и по нему были приняты меры административного реагирования.

Каскадные встречи

Ежеквартально проводится серия каскадных встреч, которая начинается со встречи генерального директора с членами трудовых коллективов. На таких встречах подводятся итоги прошедшего квартала / года, определяются приоритеты и ставятся задачи на текущий период. Каждый сотрудник, который участвует во встрече, может задать вопрос генеральному директору и получить ответ в режиме онлайн. Аналогичные мероприятия на комбинатах проводят директора филиалов и руководители производств. Информация со встреч дополнительно размещается в корпоративном журнале, на информационных стендах и на корпоративном портале.

В 2020 году все мероприятия полностью проходили в онлайн-формате. К участию удалось привлечь всех сотрудников компании, имеющих учетные записи в корпоративной сети. 92 % позитивно оценили качество встреч.

Ежегодная бизнес-конференция

На ежегодной бизнес-конференции ключевые руководители обсуждают итоги работы компании за год и определяют приоритеты ее развития. К этой встрече традиционно присоединяется генеральный директор «Севергрупп» Алексей Александрович Мордашов.

В 2020 году мероприятие прошло в онлайн-формате и было посвящено клиентоцентричности. Спикер международного уровня Джанелл Барлоу рассказала сотрудникам о важности работы с претензиями и жалобами клиентов; пять крупных клиентов из разных стран выступили на мероприятии, рассказали о своем бизнесе, ожиданиях от «Свезы» и пообщались с сотрудниками компании. Также работники компании приняли участие в «мозговых штурмах» на тему конференции и обсудили возможные препятствия

для развития клиентоцентричности в компании. Участники конференции оценили полезность мероприятия на 4,65 балла по пятибалльной шкале.

Инструменты внутренних коммуникаций

Для информирования сотрудников о ситуации в компании используются электронные рассылки, в том числе еженедельный дайджест «Лента новостей», а также журнал «Моя Свеза», ТВ-экраны и информационные стенды на комбинатах.

Созданная в марте 2020 года в социальной сети «Вконтакте» группа «Свеза на связи» насчитывает уже 2 670 участников. Группа стала удобной площадкой для проведения онлайн-мероприятий, а также стабильным каналом коммуникации, который объединяет как рабочих,

так и офисных работников. Благодаря оперативному информированию и активной разъяснительной работе удалось поддержать сотрудников и снизить градус напряженности в трудовых коллективах на первом этапе развития пандемии, когда вводились различные ограничения на работу и передвижения.

Всем сотрудникам компании доступен «Личный кабинет SAP HR». Зайти на свою персональную страницу можно с компьютера, мобильного устройства или через информационный киоск и получить исчерпывающую информацию по личным вопросам, оформить отпуск, пройти обучение, заказать справку.

Всё это дает возможность корректировать и улучшать взаимодействия, повышает уровень вовлеченности и мотивации в компании. Почти три четверти сотрудников полагают, что в истекшем году они получали исчерпывающую

информацию об изменениях, которые происходили в компании и на своем предприятии.

Новые каналы коммуникации на базе современных цифровых решений

В 2020 году из-за карантина многие сотрудники перешли на удаленный режим работы. Для поддержания эффективной работы были внедрены онлайн-трансляции с участием генерального директора. Регулярные, раз в две недели, эфиры получили название «ГД Live». Сотрудники, располагающие доступом к корпоративной сети, получили возможность напрямую общаться с генеральным директором. Половина времени из отведенных на трансляцию 30 минут посвящена ответам на вопросы участников. В числе наиболее популярных тем – вопросы

материального стимулирования, новые продукты и новые проекты компании. Сотрудники, которые пропустили прямую трансляцию, могут посмотреть ее в записи на корпоративном портале.

«Свеза Live!» – специальный канал для общения в режиме прямого эфира на видеохостинге YouTube – доступен всем сотрудникам. Здесь проводится серия трансляций, в ходе которых с руководителями подразделений и специалистами в различных сферах обсуждаются важные, актуальные и просто интересные темы. Общение ведется в формате диалога с модератором, и присоединиться к нему может любой желающий, задав вопрос гостю через чат.

>60%

сотрудников «Свезы» получают информацию о событиях в компании в ходе каскадных встреч с участием генерального директора и директора филиала

На конкурсе корпоративных СМИ «Медиалидер – 2020» журнал «Моя Свеза» стал победителем в номинации «Лучший корпоративный журнал»

86,8% ▲

работников доверяли корпоративным СМИ, что на 4 % превысило результаты предыдущего года

73% ▲

уровень информированности сотрудников по итогам опроса в отчетном году (+ 4 пп.)



Органы государственной власти

«Свеза» ведет диалог с государством по вопросам, связанным с эффективностью госуправления лесами, правоприменительной практикой лесного законодательства, охраной и защитой лесных богатств. Представители компании участвуют в работе:

- Совета по развитию лесного комплекса при правительстве Российской Федерации;
- Экспертного совета по вопросам лесного комплекса, деревообрабатывающей и целлюлозно-бумажной промышленности при Комитете по экономической политике, промышленности, инновационному развитию и предпринимательству Государственной думы;
- Рабочей группы по совершенствованию лесного законодательства при Совете Федерации;

- Экспертно-консультационного совета по вопросам развития лесного комплекса Министерства промышленности и торговли Российской Федерации;

- Совета по развитию лесного комплекса при губернаторе Вологодской области.

Компания полностью поддерживает инициативы власти, которая хочет сделать лесозаготовки более прозрачными и исключить криминальные и мошеннические схемы при рубке и вывозке леса. «Свеза» полагает, что только во взаимодействии с органами власти может быть найдено решение ряда системных проблем – теневого оборота лесных ресурсов, охраны, защиты и воспроизводства лесов.

Решением правительства РФ в 2020 году в числе 53 предприятий лесопромышленного комплекса и мебельной промышленности

компания «Свеза» включена в перечень системообразующих предприятий Российской Федерации.

В 2020 году представители «Свезы» неоднократно высказывали позицию компании в связи с внесенным в Государственную думу законопроект, предусматривающим поправки в Лесной кодекс Российской Федерации, в частности создание единой государственной информационной системы учета древесины и сделок с ней. Компания последовательно выступает за постепенные изменения в регулировании и поддержку развития глубокой переработки.

Кроме того, «Свеза» участвовала в обсуждении изменений в Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации, вопросов эффективного развития лесопользования в России, долгосрочного планирования

и инвестирования в развитие отрасли, в том числе в глубокую переработку древесины.

Перед отечественным лесопромышленным комплексом стоит задача по переходу от сырьевой модели к технологической. Повысить инвестиционную привлекательность ЛПК, помочь крупным предприятиям переориентироваться с лесозаготовок на переработку леса позволяет механизм приоритетных инвестиционных проектов. Инвестор, взявший на себя обязательство построить современное предприятие по глубокой переработке, пользуется мерами государственной поддержки, такими как получение лесных участков в аренду без аукциона и снижение на 50% ставки за аренду лесных участков на срок окупаемости проекта. Для оценки соблюдения инвесторами своих обязательств и определения состояния проектов, получивших статус приоритетных, проводятся выездные проверки межведомственной комиссии.

«Свеза» находится в режиме постоянного диалога с федеральными и региональными органами власти, в том числе по вопросам повышения инвестиционной привлекательности отрасли и в связи с реализацией собственных приоритетных инвестиционных проектов. Директора филиалов, как правило, входят в состав инвестиционных комитетов при региональных органах власти.

В 2020 году действовало инвестиционное соглашение между НАО «Свеза Мантурово» и администрацией Костромской области, обеспечивающее предоставление налоговых льгот, а также соглашение о реализации корпоративной программы повышения конкурентоспособности, подписанное с Министерством промышленности и торговли Российской Федерации, о субсидиях из федерального бюджета в целях компенсации части процентных ставок по экспортным кредитам, а также компенсации части страховой премии по договорам страхования экспортных кредитов.

«Свеза» стала одним из первых в Костромской области предприятий, которые поддержали федеральный проект «Старшее поколение». Компания получила из областного бюджета субсидию на обучение своих сотрудников, которым до выхода на пенсию осталось менее пяти лет. Переподготовка сотрудников комбината стала одной из тем обсуждения на встрече с губернатором области по программе профподготовки людей предпенсионного возраста. Руководитель предприятия также принимает участие в заседаниях совета по образованию при губернаторе Костромской области.

Практически все руководители предприятий «Свезы» вошли в состав региональных и местных оперативных штабов по контролю за коронавирусной инфекцией, созданных при органах власти для реализации мер по предупреждению возникновения и распространения пандемии.

Крупные инвестиционные проекты



Уральский

В Пермском крае в перечень приоритетных инвестиционных проектов в области освоения лесов включен проект «+40», который предусматривает расширение производства на комбинате «Свеза». В 2020 году специалисты Минпромторга, Федерального агентства лесного хозяйства и правительства Пермского края провели на комбинате аудит и положительно оценили ход реализации инвестиционных проектов «+40» и строительство мини-ТЭЦ на комбинате.



Новатор

По решению инвестиционного совета при губернаторе Вологодской области проект «Новатор + 52» в Великоустюгском районе включен в перечень приоритетных региональных инвестпроектов с предоставлением налоговых льгот. На комбинате «Свеза» предполагается расширение производства фанеры на 52 тыс. м³.

90%

запланированных работ по проекту «+40» выполнены, он находится в стадии завершения

В 2020 году подписано соответствующее инвестиционное соглашение с правительством Вологодской области

2 млрд руб.

выплатит «Свеза» в консолидированный бюджет Вологодской области до 2030 года

Деловые и общественные организации, участие в отраслевых мероприятиях

Для того чтобы обмениваться профессиональным опытом и участвовать в создании отраслевых стандартов и выработке эффективных решений в интересах ЛПК, компания участвует в работе специализированных общественных организаций и отраслевых объединений. «Свеза» является членом Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности и Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров РФ. В качестве персонального члена директор по взаимодействию с государственными органами ООО «СВЕЗА-Лес» Б.А. Френкель входит в Ассоциацию специалистов бумажной отрасли (АСБО).

Членство в Европейской федерации производителей древесных плит (The European Panel Federation) позволяет компании отслеживать изменения в европейском законодательстве и стандартизации фанерной продукции, быть в курсе лучших практик на мировом рынке.

В качестве члена федерации «Свеза» участвовала в обсуждении регламента по производству строительных изделий и материалов, на основании которого выстроена вся система европейской сертификации, а также в дискуссии по различным аспектам эмиссии формальдегида. Представитель компании присутствовал на очных заседаниях Technical Working Group и Plywood Technical Task Force в Брюсселе, а также участвовал в заседаниях Technical Working Group и EPF Formaldehyde Task Force в удаленном режиме.

С 2019 года «Свеза» входит в ассоциацию «Национальная рабочая группа по добровольной лесной сертификации», которая объединяет все стороны, заинтересованные в развитии сертификации FSC в России. В 2020 году сотрудники лесопромышленного управления «Свезы» приняли участие в семинарах, вебинарах,

выездном совещании и круглом столе в Тихвине по лесовосстановлению и в других мероприятиях ассоциации.

В 2020 году компания также присоединилась к Санкт-Петербургской Международной бизнес-ассоциации (СПИБА). Вместе с другими членами ассоциации «Свеза» будет работать над улучшением инвестиционной и деловой атмосферы в Северо-Западном федеральном округе, поддерживать конструктивный диалог между органами власти и бизнес-сообществом.

Не будучи членом данных организаций, «Свеза» активно взаимодействует с Торгово-промышленной палатой России, с Российским союзом промышленников и предпринимателей

(РСПП) и Российской ассоциацией организаций и предприятий целлюлозно-бумажной промышленности. Такое сотрудничество позволяет компании оперативно получать актуальную информацию о ситуации в отрасли и продвигать собственные инициативы.

Осенью 2020 года предложения «Свезы» по улучшению системы подготовки кадров в отечественном ЛПК были представлены на круглом столе «Кадровое обеспечение лесного комплекса: проблемы и пути решения» в Торгово-промышленной палате РФ.

После присоединения к Глобальному договору ООН в 2020 году «Свеза» также стала членом ассоциации «Национальная сеть Глобального договора» в России.

В 2020 году более 70 представителей группы «Свеза» приняли участие в качестве спикеров в различных отраслевых публичных мероприятиях, в их числе:

- FSC-Форум – 2020 (онлайн)
- конференция FSC «Диалог лесных инициатив»
- национальный форум по устойчивому развитию, проводимый газетой «Ведомости»
- круглый стол «Перспективы фанерной отрасли в России 2021–2022»
- Отраслевой форум «ЛПК 360°: новая эпоха развития»
- конференция «Рынок леса и пиломатериалов»
- международный лесной форум и выставка «Российский лес»
- онлайн-конференция «Woodindex: Россия для лесозаготовительных, лесопильных и биотопливных компаний»
- Петербургский международный лесопромышленный форум – 2020
- Костромской экономический форум
- круглый стол «Бережливое производство: итоги 2020 года» (Тюмень)
- форум «Здоровые города России» в Общественной палате РФ (Новатор)



На региональном уровне в 2020 году предприятия компании входят в Уральскую торгово-промышленную палату, а также в состав торгово-промышленных палат Санкт-Петербурга, Костромской, Вологодской, Свердловской и Тюменской областей, Пермского края. Участие в работе палат обеспечивает содействие в сфере экспортных поставок.

Для решения вопросов в сфере лесобеспечения и лесозаготовки комбинаты «Свезы» участвуют в работе Союза лесопромышленников и лесозэкспортеров Костромской

области, ассоциации «Лесопромышленники Прикамья» и Союза лесопромышленников Урала. «Свеза» в Тюмени с 2019 года состоит в Союзе строителей-работодателей Тюменской области.

Представители комбинатов принимают участие в работе неформальных объединений бизнеса. В феврале компания «Свеза» в Костроме приняла на своей площадке участников регионального Кадрового клуба, профессионального сообщества которое объединяет руководителей служб по работе с персоналом

костромских предприятий. Участники познакомились с инструментами кадровой работы, которые активно внедряет «Свеза», обсудили основные тенденции в области HR, поделились лучшими практиками.

Кроме того, продукция компании была представлена на XI Международной специализированной выставке деревообработки INDIWOOD 2020 в г. Бангалоре (Индия) и на одной из крупнейших мировых выставок мебели и интерьера IMM Cologne – 2020 (Кёльн, Германия).

Вузы и другие образовательные учреждения

Предприятия лесопромышленного комплекса все чаще сталкиваются с кадровыми проблемами. С одной стороны, сокращается число профильных учебных заведений среднего и высшего образования, невысок престиж ЛПК у молодежи. С другой стороны, наблюдается отток квалифицированных специалистов в экономически привлекательные регионы с более высоким уровнем дохода. Чтобы гарантировать стабильное развитие компании в условиях увеличения производственных мощностей, «Свеза» реализует

программу повышения кадровой защищенности. На всех комбинатах выявлены наиболее дефицитные специальности, определены подразделения, в которых может быть организована стажировка, и число стажеров, составлен перечень высших и средних специальных учебных заведений, которые находятся недалеко от предприятий и предлагают целевое обучение по техническим специальностям. Партнерские отношения связывают компанию с 15 вузами и с десятком средних специальных учебных заведений.

«Свеза» также работает над тем, чтобы повысить интерес к рабочим специальностям у школьников. На комбинатах компании организуют профориентационные экскурсии, проводят мастер-классы и экологические мероприятия. В рамках проекта «Уральская инженерная школа» с верхнесинячихинской средней общеобразовательной школой № 2 было заключено соглашение о взаимодействии в целях улучшения условий реализации образовательных программ естественно-научного цикла и профориентационной работы.

Цель: сформировать внешний кадровый резерв по критичным позициям к 2023 году



Высшие учебные заведения-партнеры

- Вологодская государственная молочнохозяйственная академия имени Н.В. Верещагина
- Государственный аграрный университет Северного Зауралья
- Костромской государственный университет
- НИУ «Высшая школа экономики»
- Пермская государственная сельскохозяйственная академия имени Прянишникова
- Пермский государственный аграрно-технологический университет имени академика Д.Н. Прянишникова
- Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого
- Санкт-Петербургский горный университет
- Санкт-Петербургский государственный лесотехнический университет имени С.М. Кирова
- Санкт-Петербургский национальный исследовательский университет информационных технологий, механики и оптики (ИТМО)
- Сыктывкарский государственный университет имени Питирима Сорокина
- Тюменский государственный университет
- Тюменский индустриальный университет
- Уральский государственный лесотехнический университет
- Ухтинский государственный технический университет

Средние специальные учебные заведения-партнеры

- Тюменский колледж производственных и социальных технологий
- Ижорский колледж
- Малоохтинский колледж
- Великоустюгский многопрофильный колледж
- Череповецкий лесомеханический техникум
- Костромской колледж отраслевых технологий строительства и лесной промышленности
- Костромской энергетический техникум имени Ф.В. Чижова
- Мантуровский политехнический техникум
- Кудымкарский лесотехнический техникум (КЛТТ)
- Кунгурский сельскохозяйственный колледж
- Шарьинский политехнический техникум

Программа летних стажировок

В «Свезе» действует трехмесячная программа летних оплачиваемых стажировок «Путь стажера». Она ориентирована не только на студентов и выпускников специализированных вузов, но и на будущих менеджеров, бухгалтеров и администраторов. Во время стажировки они работают над стратегически важными проектами в различных сферах – от производственных процессов до внедрения новинок цифровизации.

Информация о программе размещается на корпоративном сайте – здесь создана специальная страница о молодежных программах – а также на информационных ресурсах вузов. Кандидаты проходят видеоподготовку, тестирование и собеседование в офисе. Стажер работает в команде опытных специалистов и должен подготовить и защитить проект, направленный на решение

конкретной проблемы, стоящей перед предприятием. Его идеи корректируются и дорабатываются совместно с другими членами коллектива. После успешной защиты он может получить приглашение на работу. В отчетном году был реализован проект по автоматизации подбора студентов, что облегчило работу HR-специалистов.

В 2020 году, несмотря на коронавирусные ограничения и кризис, «Свеза» приняла решение не сокращать набор практикантов. Поскольку даты экзаменов и защиты дипломов были перенесены из-за пандемии, продолжительность стажировки сократилась до двух месяцев. Мероприятия, которые из-за ограничительных мер невозможно было провести очно, компания перевела в режим онлайн. Так, центральный офис и комбинат в Санкт-Петербурге провели онлайн-конференцию для студентов, к которой присоединились около 50 соискателей. Многие из них стали стажерами компании в отчетном году.

Комбинат «Свеза» в Санкт-Петербурге и Ижорский колледж заключили соглашение о сотрудничестве. Предприятие взяло на себя обязательства по организации оплачиваемой производственной практики для студентов, обучающихся по программам «сварщик», «электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования» и «станочник широкого профиля». В качестве руководителей практики комбинат предоставит наставников из числа своих лучших сотрудников.

В Костроме опробовали новый инструмент Clickme от портала по трудоустройству HeadHunter, и предприятия «Свезы» в регионе получили более 60 релевантных кандидатов.

Сотрудничество с учебными заведениями направлено не только на обеспечение компании кадровым резервом по критичным позициям, но и на повышение качества технического образования и сокращение разрыва между системой образования и реальными потребностями производства.

В компании разработана стратегия взаимодействия с учебными заведениями. На предприятиях сформированы годовые планы работ и календари мероприятий.

Сотрудничество развивается в основном по следующим направлениям:

- обеспечение подразделений компании стажерами
- кураторство дипломных и курсовых работ, участие в защите дипломов магистратуры и бакалавриата
- проведение практики на предприятиях компании
- совместное проведение научно-практических конференций, семинаров, круглых столов, кейс-чемпионатов с представителями вузов
- проведение экскурсий на комбинатах
- совместное проведение (участие) в карьерных форумах
- проведение с экспертами «Свезы» бизнес-курсов, лекций, практикумов для студентов по согласованной программе
- формирование учебных материалов и программ обучения по профессиям производства
- заключение соглашений о сотрудничестве



Всего же за полтора месяца компания получила более 1 000 заявок на участие в программе и успешно провела набор стажеров как в центральный офис, так и на все предприятия группы



3

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

Структура корпоративного управления	42
Бизнес-система	43
Управление рисками	44
Управление налогами	46
Управление инновациями	48
Управление качеством	50
Клиентоцентричность	52
Информационная прозрачность	54
Противодействие коррупции	56

В 2020 году перечень топ-рисков насчитывал 11 позиций

Подробнее на [стр. 44](#)

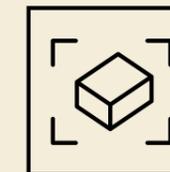
Перспективы развития налоговой функции содержатся в презентации акционеру, которую готовит дирекция по экономике и финансам

Подробнее на [стр. 47](#)



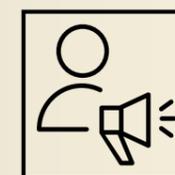
В 2021 году «Свеза» планирует запустить собственный портал по поиску инноваций – Свеза Wood Perspective

Подробнее на [стр. 49](#)



Компания поставила амбициозную цель – «0% брака»

Подробнее на [стр. 51](#)



«Свеза» старается поддерживать высокий уровень прозрачности и выстраивает взаимодействие с обществом на принципах открытости

подробнее на [стр. 54](#)



СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В группу «Свеза» входит 17 частных организаций, среди которых непубличные акционерные общества и общества с ограниченной ответственностью. Основу группы составляют семь производственных предприятий (далее по тексту также – «комбинаты»), которые осуществляют производство фанерной продукции. Ряд комбинатов также производят плиты ДСП. Кроме того, в структуре группы «Свеза» действует организация, которая занимается заготовкой древесного сырья (ООО «Свеза Ресурс»), и торговая организация, которая также выполняет функцию управляющей компании для производственных предприятий группы.

Руководство текущей деятельностью производственных предприятий, а также определение ценностей организации и направлений стратегического развития группы «Свеза» осуществляют ООО «Свеза» и ООО «СВЕЗА-Лес», которая выступает в качестве управляющей компании комбинатов. Функцию единоличного исполнительного органа управляющей организации, 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» избран А.С. Фришман. Кандидатов на позиции функциональных директоров ООО «СВЕЗА-Лес» предлагает дирекция по организационному развитию и персоналу общества, а утверждает генеральный директор. Конечным бенефициаром компаний группы «Свеза» является Алексей Александрович Мордашов.

В соответствии с законодательством и уставами производственных предприятий приоритетные направления деятельности компаний определяются общим собранием акционеров (участников).

ООО «СВЕЗА-Лес» имеет филиалы, местонахождение которых совпадает с расположением комбинатов, для оперативного управления производственными предприятиями в качестве управляющей компании. Филиалами руководят назначаемые директоры. Директора филиалов ООО «СВЕЗА-Лес» подчинены генеральному директору ООО «СВЕЗА-Лес».

Через положения о филиалах, должностные инструкции и выданные доверенности от имени управляющей организации директорам филиалов делегированы полномочия, а также переданы обязанности по решению экономических, экологических и социальных вопросов. Директора филиалов, в свою очередь, делегируют обязанности и полномочия своим подчиненным, отвечающим за соответствующие направления деятельности, посредством приказов, распоряжений, должностных инструкций и доверенностей.

БИЗНЕС-СИСТЕМА

Чтобы повысить эффективность всех процессов и вовлечь каждого сотрудника в достижение целей компании, на всех предприятиях группы внедряется собственный способ ведения и улучшения бизнеса, который получил название «Бизнес-система „Свеза“» (БСС).

Процессом внедрения БСС руководит дирекция по развитию бизнес-системы управляющей компании, а на предприятиях внедрением системы занимаются службы по развитию бизнес-системы комбинатов.

Созданию устойчивого конкурентного преимущества содействует целый ряд практик и инструментов, способствующих повышению эффективности бизнеса:

- сменно-встречные собрания;
- доски решения проблем;
- кайдзен-команды для решения производственных проблем групповым способом;
- производственные соревнования;
- программа сбора и реализации рационализаторских предложений «Фабрика идей»;
- система эффективной организации рабочего места «5С»;
- система двухуровневого целеполагания «Базовая цель/ амбициозная цель»;
- стандартная операционная процедура (СОП).

Бизнес-система – это совокупность принципов, инструментов и практик управления, действующих на всех уровнях и основанных на культуре постоянного совершенствования.

Данный набор инструментов является базовым и используется во всех производственных подразделениях компании. Для быстрого реагирования на внешние факторы и запросы дирекция по развитию бизнес системы занимается поиском и внедрением новых инструментов.

Уровень развития бизнес-системы определяется тем, как инструменты БСС помогают достигать целей. В 2020 году под управлением дирекции по развитию бизнес-системы на всех комбинатах «Свезы» был успешно реализован проект «Мини-трансформации» по COVID-19 (подробнее см. раздел «Охрана здоровья сотрудников в условиях распространения коронавирусной инфекции»). Служба по развитию бизнес-системы участвовала в запуске отраслевых команд с использованием гибких практик управления agile, продолжила работу по выстраиванию инфраструктуры инноваций (подробнее см. раздел «Управление инновациями»). Именно развитие бизнес-системы помогает адаптироваться к постоянно меняющимся внешним условиям, сохранять устойчивость бизнеса и эффективность работы, снижать издержки, обеспечивать бесперебойную работу в условиях нестабильности и быстро происходящих изменений.

7 731

проблема решена в рамках проекта «Доска решения проблем»

81

кайдзен-команда работает над повышением операционной эффективности

6

новых продуктов запущено и 5 уникальных прототипов продуктов создано при содействии центров технического развития

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Необходимым условием достижения стратегических целей компании является управление рисками. Эта задача решается в «Свезе» на системной основе и ориентирована на выявление, отслеживание и контроль всех рисков, связанных с деятельностью группы. В процесс управления рисками вовлечены как топ-менеджеры компании, так и сотрудники разного уровня. Ведущая роль в этом процессе принадлежит дирекции внутреннего аудита.



В 2020 году перечень топ-рисков насчитывал 11 позиций, которые включали преимущественно финансовые, рыночные и регуляторные риски

Все риски зафиксированы в реестре рисков, и в течение года владельцы основных бизнес-процессов проводят актуализацию этого перечня. Для определения уровня отслеживаемых рисков разработана шкала их оценки. В конце года проводится ранжирование рисков, содержащихся в реестре, с учетом их оценки и определяется перечень топ-рисков. Далее на основании риск-ориентированного подхода определяются темы для аудита. Реестр рисков, перечень топ-рисков и план мероприятий по их минимизации направляется генеральному директору и председателю комитета по аудиту (начальнику управления внутреннего аудита и риск-менеджмента «Севергрупп»). План аудитов утверждает генеральный директор и согласовывает основной акционер.

Среди факторов в области устойчивого развития, которые могут оказать негативное влияние на бизнес, финансовое положение и результаты деятельности компании, выделяются риски промышленной безопасности и охраны труда, риски социального характера и экологические риски.

Тема противодействия рискам коррупции раскрыта в разделе «Противодействие коррупции» настоящего отчета, тема климатических рисков – в разделе «Лесопользование и смягчение последствий изменения климата».

Потенциальными факторами риска, которые могут отражаться на здоровье работников и жителей близлежащих населенных пунктов, их имуществе и окружающей среде, являются условия труда на рабочих местах, аварии, выбросы и сбросы загрязняющих веществ, нарушения при накоплении отходов. Эти риски могут повлечь за собой издержки, связанные с потерей трудоспособности сотрудников, финансовыми санкциями за несоответствие действующим экологическим нормам, выплатами третьим лицам и пр.

На снижение этих рисков направлены действия, предусмотренные Политикой в области охраны окружающей среды

группы «Свеза» и Политикой в области охраны здоровья и безопасности труда группы «Свеза». Более подробная информация о мерах, принимаемых компанией в области промышленной безопасности и охраны окружающей среды, приведена в соответствующих разделах настоящего отчета.

Поскольку на успех бизнеса «Свезы» в значительной степени влияет человеческий капитал, компания уделяет самое серьезное внимание программам развития и реализации профессионального потенциала сотрудников, формирует привлекательный социальный пакет, вкладывает средства в создание безопасных условий труда. Эффективная система коммуникаций, выстроенная в компании, включает разветвленную систему обратной связи, что позволяет контролировать социальное самочувствие трудовых коллективов. В целях предупреждения трудовых конфликтов ведется

конструктивный диалог с профсоюзными организациями на предприятиях. Информация о взаимоотношениях с работниками раскрыта в разделах «Взаимодействие с заинтересованными сторонами» и «Персонал».

Для формирования социального климата, благоприятного для функционирования предприятий компании, «Свеза» активно участвует в социально-экономическом развитии территорий присутствия, поддерживает конструктивное взаимодействие с местными администрациями и общественностью. Более подробная информация об этом приведена в разделе «Местные сообщества» настоящего отчета.

Основные риски и потенциальные причины рисков в сфере устойчивого развития

Экологические

- Риск превышения предельно допустимых сбросов в водные источники, в том числе сбросов из бассейнов гидротермической обработки сырья.
- Растущее внимание клиентов к экологическим аспектам производства закупаемой продукции.
- Повышенное внимание общества к вопросам воздействия промышленных предприятий на окружающую среду.
- Завышенные требования местных сообществ к комбинатам «Свезы» как к градообразующим предприятиям в части соблюдения экологических нормативов.
- Ужесточение требований по углеродному следу в странах ЕС.

Социальные

- Риск несвоевременной комплектации персоналом проектов, сопровождающихся массовым наймом, адаптацией и подготовкой персонала, в связи со снижением численности трудоспособного населения (смертность, миграция, снижение рождаемости) и непривлекательностью работы в ЛПК среди соискателей.
- Риск потери ключевых сотрудников компании – носителей уникальных компетенций / информации вследствие высокого уровня конкуренции за кадры в отрасли.
- Репутационные риски, связанные с растущим вниманием заинтересованных сторон (сотрудники, соискатели, органы власти, широкая общественность) к проявлениям социальной ответственности компании.

Социально-экономические

- Высокая зависимость местных бюджетов, особенно в моногородах, от результатов финансово-хозяйственной деятельности предприятий «Свезы».
- Неразвитость местного бизнеса.
- Неразвитость инфраструктуры.
- Высокий уровень ожиданий местного населения и органов власти в связи с социальной ответственностью компании.

УПРАВЛЕНИЕ НАЛОГАМИ

Система управления налогами группы «Свеза» предусматривает контроль за соблюдением налогового законодательства, своевременное исчисление и уплату налогов, управление налоговыми рисками и их учет при принятии бизнес-решений и совершении сделок. Компания ведет непрерывный мониторинг изменения налогового и другого применимого законодательства, в том числе международного, инициирует с учетом позиции группы поправки и изменения в проекты законодательных актов, разрабатывает и совершенствует требования к добросовестному поведению контрагентов как налогоплательщиков.

Формирование налоговой стратегии и ее соблюдение входят в компетенцию директора по экономике и финансам, совершенствование и актуализация системы управления налоговыми рисками – в компетенцию руководителя направления по налогообложению.

В рамках данного направления ежегодно обновляется матрица рисков с указанием их источников и мероприятий. Результаты этой оценки направляются в службу внутреннего аудита для мониторинга динамики рисков и мероприятий по их снижению. Служба внутреннего аудита проводит плановые и внеплановые аудиты, по результатам которых составляется план корректирующих мероприятий. Учет финансово-хозяйственных операций и формирование налоговых деклараций осуществляет по договору специализированная организация ООО «Северсталь-ЦЕС».

Вопросы налогообложения также являются предметом обсуждения и взаимодействия с различными категориями заинтересованных сторон. Взаимодействие с уполномоченными органами исполнительной власти происходит на принципах открытости и сотрудничества в рамках, предусмотренных действующим законодательством. Компания своевременно и полно предоставляет необходимую информацию и документы, оперативно анализирует информацию, полученную от налогового органа, для принятия решений. В соответствии с требованиями Налогового кодекса Российской Федерации сведения об уплаченных организацией налогах и сборах за предыдущий год раскрываются на сайте ФНС РФ.

«Свеза» участвует в заседаниях Торгово-промышленной палаты РФ по вопросам налогообложения. По запросу клиентов и партнеров предоставляет информацию,

подтверждающую добросовестность компании как налогоплательщика.

В ежеквартальном отчете акционеру (участнику) в составе показателей указываются налоговые обязательства, предоставляется отчет за прошедший год. Перспективы развития налоговой функции содержатся в презентации для акционера, которую готовит дирекция по экономике и финансам.

Компания в полном объеме выполняет все предусмотренные законодательством требования по исчислению и уплате налогов и социальных взносов, а также подаче отчетности в отношении сотрудников. Сотрудники получают разъяснения и поддержку как по уплаченным налогам, так и по возможности получения налоговых льгот.

В компании действует комитет по этике, в который можно сообщить в том числе о неэтичном или незаконном поведении организации в отношении налогов.

Выплаты государству, млн руб.

Категория и наименование налога	2016	2017	2018	2019	2020
Региональный бюджет					
Налог на прибыль	926	577	1 887	940	896
Налог на имущество	117	108	139	91	82
Транспортный налог	2	2	2	2	3
Итого	1 045	687	2 028	1 034	981
Местный бюджет					
Земельный налог	21	11	9	14	15
Итого	21	11	9	14	15
Федеральный бюджет					
Налог на прибыль	572	106	332	164	159
НДФЛ	442	452	519	516	584
НДС	522	440	955	700	596
Водный налог	0	0	0	0	0
Страховые взносы				1 204	1 221
Итого	1 536	998	1 806	2 585	2 559
Всего в бюджеты всех уровней	2 602	1 696	3 843	3 632	3 555

>3,5 млрд руб.

составили налоговые платежи компаний группы «Свеза» в бюджеты всех уровней в 2020 году

996 млн руб.

составили платежи в региональные и местные бюджеты



УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

На предприятиях компании «Севергрупп», в состав которой входит компания «Свеза», действует «Фабрика идей» – система сбора и реализации рационализаторских предложений сотрудников. Любой работник «Свезы» может предложить идею по совершенствованию какого-либо процесса. Идеей признается предложение, предусматривающее создание или изменение конструкции изделия, технологии производства, а также новое организационное предложение, дающее экономию материальных и финансовых ресурсов.



Все поступающие идеи регистрируются в специальной системе, которая позволяет тиражировать лучшие предложения и на других предприятиях группы. Члены технического совета, в который входят руководитель автора предложения, технолог и сотрудник технической службы, коллегиально принимают решение о реализации, отклонении либо отправке предложения на доработку. При этом автору обязательно предоставляется обратная связь. Одобренные идеи вознаграждаются денежной премией, а в случае подтверждения экономического эффекта сотрудник получает дополнительное вознаграждение в размере до 10% полученной экономии. Победители от комбинатов участвуют в корпоративном конкурсе «Лучшая идея компании», а по результатам года их награждает генеральный директор управляющей организации ООО «СВЕЗА-Лес».

 По итогам 2020 года	4 331 идея подана	3 180 идей реализовано	76,8 млн руб. фактический эффект от реализованных идей
---	-----------------------------	----------------------------------	--

Центры технологического развития

Задача созданных в компании центров технологического развития (ЦТР) – поиск, анализ и внедрение инновационных решений в ответ на запросы, поступающие от различных подразделений «Свезы». Эти решения направлены на повышение эффективности технологического процесса, запуск новых продуктов и снижение затрат. Первый такой центр начал работу в 2019 году на комбинате «Свеза» в Санкт-Петербурге, второй ЦТР открылся на комбинате «Свеза» в Костроме.



В 2020 году в портфеле проектов ЦТР*:	
83	инициативы
63,7	млн долл. потенциальный экономический эффект

* Корпоративный журнал «МОЯ СВЕЗА», № 9 (118)

Цифровизация и инновации

Для совершенствования бизнес-процессов «Свеза» активно внедряет современные цифровые технологии, в их числе:

- удаленная экспертиза – технология, позволяющая в реальном времени удаленно наблюдать за объектом, проводить аудиты, пусконаладку оборудования;
- машинное зрение – автоматизированные системы контроля, позволяющие следить за качеством продукции, выявлять дефекты, классифицировать продукцию по сортам и делать это одинаково на всех комбинатах компании;
- большие данные – автоматизация процессов сбора и обработки большого объема информации для принятия обоснованных решений;
- цифровое моделирование – создание виртуальных копий реальных объектов, процессов и проблемных зон.

В компании уже действует система подбора персонала с помощью искусственного интеллекта на платформе Sever.AI, используется обучающий виртуальный тренажер для отработки безопасных действий персонала на травмоопасном оборудовании, реализовано несколько инновационных проектов по обнаружению дефектов и контролю готовой продукции при помощи машинного зрения.

«Свеза» придерживается философии Zero waste и ставит перед собой цель по организации безотходного производства. ЦТР запатентовал способ склеивания дров, позволяющий получить деловую древесину, пригодную для производства шпона, из остатков распиловки. Такая технология, аналогов которой нет нигде в мире, позволит экономить до 40 вагонов сырья в год.

Получен первый опыт работы с открытыми инновациями (из внешней среды) по запросам от бизнеса. Со специальных платформ отобрано 17 стартапов, с двумя выстроено взаимодействие и проведены промышленные испытания. В 2021 году «Свеза» планирует запустить собственный портал для поиска инноваций – [Свеза Wood Perspective](#). Этот ресурс ориентирован на технологические

компании, которые могут предложить свои разработки по конкретным производственным и бизнес-задачам, возникающим у предприятий «Свезы». Со своей стороны «Свеза» предложит партнерам производственное тестирование прототипов и экспертную оценку новых технологий или цифровых продуктов с фокусом на лесоперерабатывающую отрасль.

В 2020 году 80 представителей всех бизнес-единиц «Свезы», включая директоров комбинатов, совместно с компаниями-партнерами, располагающими успешными разработками в области цифровых технологий, приняли участие в онлайн-воркшопе «Индустрия 4.0». Участники обсудили возможность реализации инновационных решений в «Свезе» и разработали на их базе проекты, которые потенциально могут быть реализованы в компании.



УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

В группе «Свеза» действует единая для всех комбинатов система управления качеством. СМК пяти комбинатов соответствует требованиям стандарта ISO 9001:2015 и одобрена независимыми органами по сертификации*.

Все пять комбинатов (СМ, СУИ, СН, СК, СУ) успешно прошли инспекционный аудит соответствия стандарту ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» и подтвердили действие выданных ранее сертификатов. На каждом комбинате разработана Политика в области качества, определены цели и задачи системы менеджмента, основные процессы оформлены в виде документированных процедур. На уровне управляющей компании вопросы качества находятся в компетенции операционного директора и руководителя направления по развитию технологии и обеспечению качества, а на предприятиях – руководителей служб по технологии и качеству.

Системы заводского производственного контроля комбинатов сертифицированы по системе 2+ в соответствии с требованиями европейского стандарта EN13986:2004+A1:2015, что подтверждается сертификатами и протоколами регулярных надзорных аудитов. Стандарты качества в компании «Свеза» гармонизированы с российским ГОСТ 3916.1-2018.

Фанера «Свеза» успешно проходит регулярные испытания в зарубежных лабораториях** и соответствует международным стандартам качества:

- EN636:2012+A1:2015;
- EPA TSCA Title VI;
- CARB ATCM;
- DIN68705-3:1981 (BFU100).

Требования к прочности на изгиб, к стойкости на растяжение, на скалывание отвечают европейским нормам (EN). Подтверждение соответствия дает право наносить знак сертификации CE в маркировку продукции.

Продукция «Свезы» соответствует российским, американским и европейским требованиям по содержанию формальдегида. Подробнее см. раздел «Экологические характеристики продукции». Фанера, производимая на комбинате в Санкт-Петербурге, сертифицирована для транспортировки и хранения сжиженного природного газа.

Полный список сертификатов, подтверждающих соответствие продукции «Свезы» международным стандартам качества, приведен на [сайте компании***](https://www.sveza.ru/documents/).

Для поддержания высокого уровня качества используется системный подход к решению проблем, многоступенчатый контроль качества в производстве и методология 8D для выявления основополагающих недостатков.

Комбинаты «Свезы» оснащены самыми передовыми технологиями и системами для поддержания стабильного качества продуктов. Основная часть производственных мощностей – это новое или модернизированное оборудование ведущих европейских производителей. В рамках комплексной инвестиционной программы все производственные площадки группы оснащены современными контрольно-измерительными приборами – электронными толщиномерами, влагомерами и многоканальными дефектоскопами, способными выявлять скрытые дефекты. Внедрение инновационных методов контроля позволяет не только устранять дефекты, но и предупреждать их появление. В рамках комплексной инвестиционной программы в 2020 году завершилось комплектование многоканальными дефектоскопами всех линий сортировки белой фанеры компании «Свеза».

С целью повышения качества в 2020 году был начат процесс унификации технологии на всех предприятиях компании «Свеза». Более десятка проектов, которые осуществляются параллельно, направлены на унификацию различных технологических процессов производства продукции.



> **1,1** млрд руб.

инвестировала «Свеза» в проекты, направленные на улучшение технологии и качества продукции, в 2020 году

Проект «Брак – Эффективность»

Высокий уровень производственного брака недопустим в условиях большой конкуренции на рынке и растущих клиентских требований. В 2019–2020 годах основной фокус работы в сфере операционной эффективности был направлен на снижение уровня брака. Компания поставила амбициозную цель – «0% брака». В январе 2019 года стартовал проект «Брак – Эффективность». Пилотными площадками стали комбинаты в Уральском и в Новаторе. Здесь были созданы и стандартизированы наборы инструментов, позволяющие выявлять коренные причины возникновения брака – от некорректной работы

оборудования и персонала до технологических сбоев. Далее опыт был распространен и на другие предприятия. В первый год за счет только трех комбинатов – в Уральском, Новаторе и Костроме – удалось снизить брак приблизительно на 40%. К концу 2020 года уровень брака по компании сократился до 0,99%, что позволило сэкономить за год около 70 млн руб. – на 14 млн руб. больше, чем планировалось.

В 2021 году компания планирует сконцентрироваться на сокращении количества повторяющихся претензий.

37% ▼

снижение уровня брака в 2020 году по сравнению с результатом 2019 года

Инновации в области качества



Санкт-Петербург

Специалисты Центра технологического развития «Свезы» разработали технологию использования машинного зрения для автоматического контроля толщины слоя клея на листах шпона. Это позволит избежать дефектов, связанных с неравномерным нанесением клея. Ожидаемый экономический эффект от внедрения инновации составляет не менее 800 тыс. рублей в год.

На комбинате в Санкт-Петербурге реализован пилотный проект, благодаря которому в режиме онлайн можно отслеживать и систематизировать дефекты фанеры в процессе сортировки готовой продукции. Вместо бумажного чек-листа информация с помощью тачскрин-панели или сенсорного монитора заносится в облачное хранилище. Это позволяет оперативно передавать информацию о дефектах на производственные участки, где эти дефекты образовывались, скорректировать работу и избежать их возникновения. Также в рамках проекта были унифицированы дефекты фанеры на всех комбинатах «Свезы». Только за первые месяцы работы уровень брака на комбинате снизился на 1,6%.

Новатор

Реализовано сразу три инвестпроекта, направленных на улучшение качества продукции. Был модернизирован пресс ламинирования, что позволило повысить сортность фанеры. На линии сушки и сортировки шпона установлена система диагностики, которая позволяет в режиме онлайн отслеживать неисправность подшипников. На линии шлифования фанеры 5×10 установлены датчики температуры на всех корпусных узлах. Это решение позволит избежать возгораний в результате перегрева и выхода оборудования из строя.

* TUV NORD (на комбинате в Санкт-Петербурге), TUF CERT совместно с TUF THURINGEN и др.

** MPA Bremen, MPA Eberswalde, PFS TECO

*** <https://www.sveza.ru/documents/>

КЛИЕНТОЦЕНТРИЧНОСТЬ

«Свеза» находится в постоянном поиске решений, которые позволяют укреплять позиции надежного поставщика и улучшать качество взаимодействия с партнерами. Отвечая широкому спектру запросов, компания трансформируется от продукто- к клиентоцентричности.

Клиентоцентричность, под которой подразумевается обеспечение наивысшей ценности для клиента при оптимальных для компании издержках, входит в число ключевых ценностей «Свезы».

При этом компания концентрируется как на продуктовых инновациях, внедряя технически новые или усовершенствованные продукты, так и на процессных, осваивая новые технологии для улучшения эффективности производства и коммерциализации продуктов.

Широкая диверсификация продуктового портфеля для разных потребителей, постоянное улучшение сервиса, а также индивидуальный подход к клиентам на разных рынках обеспечивают устойчивость позиций.

В отчетном году в компании была запущена система поиска новых идей ZoomOut / ZoomIn. С ее помощью был проведен анализ будущих клиентских потребностей в таких отраслях, как строительство, транспорт, упаковка и возобновляемые источники энергии.

«Свеза» стремится постоянно наращивать долю специализированных высокомаржинальных продуктов, рассчитанных на специфические потребности конкретных индустрий и клиентов. В портфеле группы «Свеза» представлены 14 собственных брендов фанеры. Это специальные продукты, которые обладают особыми характеристиками и разработаны с учетом требований конечных потребителей.



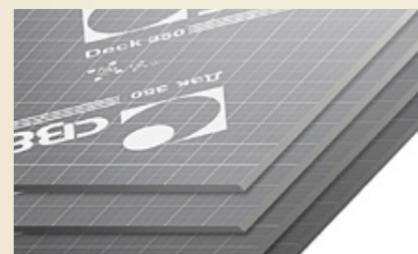
28

новых продуктов разработано в 2020 году

184

новых клиента привлечено в 2020 году

Новая продукция



SVEZA Deck 2.0

На комбинатах в Костроме и Верхней Синячихе налажено производство новой модификации березовой фанеры для опалубки перекрытий. Фанера SVEZA Deck 2.0 обладает повышенной устойчивостью к ультрафиолетовым лучам и пониженным водопоглощением. Усилена ее стойкость к агрессивному воздействию химического состава бетона, исключена вероятность его окраски и др. При этом Deck 2.0 позволяет выполнять на 30% больше циклов заливки бетона при сохранении стабильного качества поверхности.



SVEZA Flex

Костромские технологи «Свезы» разработали фанеру, предназначенную для создания опалубки бетонных конструкций с нестандартной геометрией. Фанера SVEZA Flex обладает повышенными прочностными характеристиками, она не ломается при сгибании и является оптимальным материалом для создания криволинейных опалубок. Производство SVEZA Flex запущено на комбинатах в Костроме и Верхней Синячихе в двух вариантах – с ламинированным покрытием и без него.

Наряду с качеством продукции в числе приоритетных требований клиентов – точный срок поставки. Компания работает над повышением эффективности логистической цепочки, реализуя целый комплекс мероприятий – от анализа и планирования производства, определения максимальной мощности отгрузки и средних сроков погрузки, грамотного распределения объемов до взаимодействия с транспортными компаниями. «Свеза» сотрудничает с более чем 150 перевозчиками, используя разные виды транспорта для перевозки сырья и готовой продукции. Чтобы обеспечить качественную и своевременную доставку заказов, компания использует единую логистическую платформу.

Новые логистические возможности

Уральский

В отчетном году на комбинате увеличили возможности отгрузки продукции в два раза. В рамках проекта по обустройству новой площадки были увеличены подкрановые пути и достроен железнодорожный путь. Эта транспортная инфраструктура позволит увеличить объемы

контейнерных грузоперевозок железнодорожным транспортом. Использование контейнеров обеспечивает оптимальные сроки доставки продукции, снижает время ожидания заказа клиентом и расширяет возможности комбината по доставке грузов на зарубежные рынки.

Кострома

На базе «Свезы» в Костроме создается логистический хаб, ориентированный на экспортные поставки фанеры. Отсюда международные транспортные компании смогут загрузить продукцию, заказанную потребителями на комбинатах в Пермском крае, Вологодской и Свердловской областях.

Повышение уровня автоматизации транспортной логистики компании «Свеза» – это важный этап совершенствования клиентского сервиса. Клиентский сервис «Электронная очередь отгрузок» позволяет равномерно планировать отгрузки, минимизировать простои, а также предоставлять клиентам доступные окна подачи транспортных средств.

Оптовые покупатели получили возможность контролировать местонахождение заказов при помощи сервиса «Монитор отгруженной продукции» на официальном сайте «Свезы». В системе одновременно отслеживаются от 1,5 до 2 тысяч транспортных средств, доставляющих продукцию «Свезы» покупателям автотранспортом, а также морскими контейнерами.

76%

показатель OTIFIC (отгрузка вовремя и в полном объеме) в 2020 году

ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ

«Свеза» старается поддерживать высокий уровень прозрачности и выстраивает взаимодействие с обществом на принципах открытости. В компании внедрена стратегия интегрированных коммуникаций, предусматривающая активное сотрудничество всех служб, которые взаимодействуют с внешней средой.

Задачу по поддержанию отношений со всеми заинтересованными сторонами – сотрудниками, клиентами и партнерами, а также местными жителями – решает дирекция по корпоративным коммуникациям в центральном офисе и регионах присутствия.

Любую информацию о работе «Свезы» можно найти на официальных ресурсах компании, а также получить по запросу в свободной форме с учетом того обстоятельства, что «Свеза» не является публичной компанией. Мы активно используем все возможные каналы коммуникации – социальные сети, выступления на публичных мероприятиях, публикацию отчетов – и на постоянной основе взаимодействуем со СМИ: даем интервью, рассылаем новости о событиях и новых проектах «Свезы», готовим комментарии и материалы в формате инфографики, предоставляем СМИ фото- и видеоматериалы, организуем пресс-мероприятия и публичные выступления экспертов компании.

17 %
доля группы в информационном поле среди ведущих компаний отрасли в 2020 году (+ 3 пп.)

62 %
доля позитивных материалов в публикациях о компании, выходящих в федеральных, региональных и отраслевых СМИ

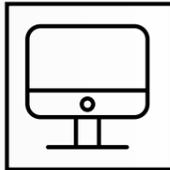
≈ 200
пресс-релизов компании опубликовано

№ 2
по среднему МедиаИндексу среди топ-5 компаний отрасли

3 893
вышедшие публикации (+ 42 % к 2019 году)

> 11 000
посетителей в месяц на официальном корпоративном сайте компании sveza.ru

Во второй половине 2020 года мы запустили розничный интернет-магазин «Свеза shop»

 **2 691**
человек воспользовался услугами интернет-магазина

shop.sveza.ru



131 785
человек посетили официальный сайт компании

27 389
человек посетили карьерную страницу, где можно узнать о стажерских программах компании и о возможности трудоустройства

В 2021 году мы планируем полностью реструктурировать сайт, сделав его более наглядным и удобным для пользователей, а также запустить группу «Карьера в „Свезе“», чтобы потенциальные сотрудники могли лучше познакомиться с компанией

> 11 млн
человек в год составил общий охват информационных постов официальных аккаунтов компании в социальных сетях

Аккаунты «Свезы» размещены на русском языке в социальных сетях Facebook, «ВКонтакте», YouTube и Instagram. В Instagram, кроме того, создан международный аккаунт на английском языке. Созданы также аккаунты на китайской площадке Weibo и в китайском мессенджере WeChat

5 015 981
человек составил общий охват аудитории социальных сетей в 2020 году

17 540
человек составило число подписчиков (без учета YouTube) (+ 56 % по сравнению с 2019 годом)

Предприятия «Свезы» открыты для журналистов и представителей других заинтересованных сторон. В 2020 году в связи с противоэпидемическими ограничениями компания активно развивала онлайн-каналы коммуникации. Спикеры «Свезы» давали интервью и комментарии по видеосвязи, участвовали в профильных онлайн-конференциях.

Кроме того, в 2020 году «Свеза» активно продвигала новые инновационные продукты. Материалы о них выходили в ведущих российских СМИ.



ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

Управление

Компания придает большое значение ведению бизнеса в соответствии с общепризнанными этическими стандартами, отвергает недобросовестную конкуренцию и считает недопустимыми любые случаи взяточничества и коррупции со стороны сотрудников или деловых партнеров.

В компании действует Политика противодействия коррупции ООО «СВЕЗА Лес» и связанных юридических лиц. Политика регламентирует поведение сотрудников в таких сферах, как подарки и представительские расходы, прием на работу должностных лиц, а также взаимодействие с третьими сторонами. Политика также предусматривает процедуру оценки организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц, которым планируется оказание спонсорской либо благотворительной помощи.

Помимо политики антикоррупционные статьи содержатся в Кодексе поведения сотрудников «Свезы», а также в Кодексе делового партнерства, который планируется принять в 2021 году.

В 2020 году была также проведена работа над другими документами, положения которых в том числе снижают возможности и риски коррупционного взаимодействия:

- переработан «Стандарт об организации закупочной деятельности» (тендерные процедуры);
- обновлен «Единый стандарт совершения сделок» (проверка контрагентов и заключение договоров);
- разработана новая «Политика ценообразования» и процедура формирования условий предоставления скидок на готовую продукцию;
- инициированы изменения «Процедуры инвестирования поставщиков», разработан цифровой алгоритм оценки эффективности мер поддержки поставщиков, который находится в стадии внедрения.

Основные коррупционные риски связаны с совершением правонарушений в ущерб интересам компании и в интересах сторонних юридических и физических лиц в обмен на незаконное вознаграждение (влияние на результаты тендера, предоставление преференций в виде более выгодных цен по сравнению с конкурентами, дополнительные объемы, сокрытие некачественно выполненных работ, невыставление штрафных санкций и пр.). Нарушение

политики чревато для сотрудников компании применением мер дисциплинарного воздействия вплоть до увольнения, а для контрагентов, которые были уличены в коррупционных проявлениях, – применением мер уголовной, гражданской или административной ответственности в соответствии с законодательством РФ.

В отчетном году была нормативно закреплена и запущена процедура проверки участников тендеров на аффилированность. Кроме того, были кодифицированы штрафные санкции для контрагентов, предусмотренные договорами, определены ответственные лица и контрольные процедуры.

Вопросы оценки рисков и мониторинг соблюдения политики противодействия коррупции возложены на службу обеспечения бизнеса (СОБ). Эта служба также осуществляет профилактику, выявление и пресечение нарушений корпоративных принципов и законодательства РФ сотрудниками и контрагентами.

О любых известных случаях взяточничества и коррупции, а также о нарушении положений политики сотрудники компании обязаны сообщать непосредственному руководителю, в комитет по этике или в СОБ. Сотрудники, проинформировавшие СОБ о совершенном в отношении них коррупционном нарушении, могут быть поощрены.

Обучение и профилактика

Все новые сотрудники компании должны быть ознакомлены с требованиями политики в течение десяти дней с даты начала работы в компании. В системе электронного документооборота имеется обязательный электронный курс обучения, посвященный антикоррупционной политике



45

сотрудников прослушали дистанционный курс «Политика противодействия коррупции» в 2020 году



97

инструктажей проведено с кандидатами на трудоустройство и при переводах внутри компании, в ходе которых были разъяснены корпоративные правила антикоррупционного поведения, порядок взаимодействия с СОБ при поступлении предложений коррупционного характера

В качестве профилактических мер используются:

- включение в договоры с контрагентами антикоррупционной оговорки, предусматривающей штрафные санкции за недружественное влияние;
- периодический аудит договоров, в которых инициаторами упущено включение антикоррупционной оговорки;
- подписание соглашений о неразглашении конфиденциальной информации;
- участие СОБ в тендерных процедурах;
- рассылка контрагентам писем о необходимости соблюдения требований антикоррупционной политики и законодательства;
- встречи СОБ с контрагентами по теме нарушений и злоупотреблений;
- выборочные проверки сотрудников, проверки кандидатов и контрагентов;
- входной контроль при трудоустройстве и периодическое проведение психофизиологических обследований.

В 2020 году по инициативе СОБ внесены изменения в процесс закупки логистических услуг в части устранения возможностей коррупционного взаимодействия с поставщиками. Действующие договоры проверены на предмет наличия антикоррупционной оговорки. Внесены изменения в те документы, в которых она отсутствовала.

СОБ готовит отчеты по результатам служебных проверок, с которыми знакомит руководство компании, а также в отдельных случаях направляет заявления в органы внутренних дел. В 2020 году СОБ выявила пять правонарушений коррупционной направленности, в том числе четыре в отношении компаний-контрагентов и один в отношении регионального менеджера по закупке сырья ООО «СВЕЗА-Лес».

4

ЗЕЛЕНОЕ ПРОИЗВОДСТВО

Устойчивое лесопользование и лесоправление	60
Снижение экологического следа	68
Бережливое использование ресурсов	74
Промышленная безопасность и охрана труда	80

Компания ответственно относится к происхождению древесного сырья. Вся продукция, выпускаемая под брендом «Свеза», соответствует требованиям ответственного лесопользования по стандартам FSC

Подробнее на [стр. 63](#)



Сохранение биоразнообразия и лесов высокой природоохранной ценности

Подробнее на [стр. 64](#)

«Свеза» является одним из ведущих производителей в отрасли в части эффективного использования сырья и материалов

Подробнее на [стр. 77](#)



Стратегия развития компании до 2029 года предусматривает использование лесного ресурса на 100 %

Подробнее на [стр. 79](#)

Охрана здоровья сотрудников в условиях распространения коронавирусной инфекции

Подробнее на [стр. 90](#)

УСТОЙЧИВОЕ ЛЕСОПОЛЬЗОВАНИЕ И ЛЕСОУПРАВЛЕНИЕ

Управление лесопользованием

В долгосрочной аренде группы компаний «Свеза» находятся лесные участки общей площадью 780,3 тыс. га (457 тыс. га в 2019 году) с общим ежегодным объемом заготовки 1 416 тыс. м³ древесины (989 тыс. м³ в 2019 году) в пяти регионах РФ: Вологодской, Тюменской, Свердловской и Костромской областях, а также в Пермском крае.

Общее руководство лесопользованием на аренде осуществляют сотрудники направления «Лесопользование» дирекции по закупкам и логистике в центральном офисе в Санкт-Петербурге. Контрольные функции в регионах присутствия, в том числе планирование и организацию лесозаготовки,

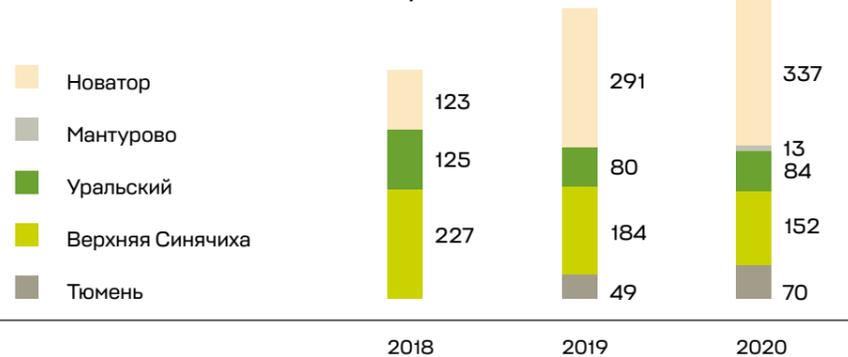
выполняют региональные менеджеры по лесопользованию на комбинатах. Лесозаготовку и лесохозяйственные работы на арендованных лесных участках ведут подрядные организации. На территории Вологодской области управление арендованными участками осуществляет дочернее лесозаготовительное предприятие ООО «Свеза Ресурс».

В 2020 году «Свеза» получила в аренду дополнительные лесные участки по приоритетным инвестиционным проектам (ПИП) в Пермском крае и Костромской области (для комбинатов в Уральском и Мантурово). Ранее по приоритетным проектам были получены арендованные лесные участки в Вологодской и Свердловской областях для комбинатов в Новаторе и Верхней Синячихе (подробнее о механизме ПИП см. раздел «Органы государственной власти»).

Количество и площадь арендованных участков

	Договоры аренды		Общая площадь, га	
	2019	2020	2019	2020
Новатор	6	6	97 080	97 080
Мантурово	–	1	–	45 540
Уральский	1	10	41 964	331 543
Верхняя Синячиха	2	2	130 240	130 240
Тюмень	3	3	175 939	175 939

Фактическая заготовка, тыс. м³



Для эксплуатации арендованных лесных участков «Свеза» ежегодно организует ремонт и строительство лесовозных дорог. В 2020 году на содержании у компании находилось 285 км дорог (248 км в 2019 году). В отчетном году было построено 26,2 км новых и отремонтировано 83,5 км действующих дорог.

Лесовосстановительные работы

«Свеза» ведет лесное хозяйство в соответствии с принципами ответственного лесопользования и проводит полный комплекс лесовосстановительных мероприятий на арендуемых лесных участках. Компания защищает леса от пожаров и прикладывает усилия к тому, чтобы сохранять и улучшать их биоразнообразие и породный состав. «Свеза» работает только с теми поставщиками сырья и подрядчиками, которые могут гарантировать восстановление лесных ресурсов,

и следит за выполнением ими всех требований законодательства в части лесовосстановления и лесохозяйственных работ.

Для восстановления леса ведется посадка саженцев и оказывается содействие естественному лесовосстановлению. В отчетном году площадь восстановленных участков составила 1 481,2 га (2 200 га в 2019 году). В общей сложности было высажено 1,2 млн саженцев ели (около 1 млн в 2019 году)

и 1,3 млн семян. В целях интенсификации процесса лесовосстановления используются самые современные технологии посадки саженцев с закрытой корневой системой. Площадь посадок составила более 196 га. В том числе «Свеза Ресурс» восстановила 75 га лесов в Тотемском и Тарногском районах Вологодской области.

После лесовосстановления производится уход за посадками и молодыми насаждениями.

Объем лесовосстановительных работ, га

	2018	2019	2020
Лесовосстановление, всего, в том числе:	1 671,0	2 198	2 587,75
Естественное заращивание	–	7,3	78,4
Содействие естественному лесовосстановлению	1 413,6	1 814	2 099,85
Посадка саженцев	170,6	236,5	310,9
Комбинированное лесовосстановление	23,0	29,5	51,2
Дополнение лесных культур	63,6	101,5	47,4

> 196 га

Площадь посадок

Рубки ухода в молодняках, га

	Осветление			Прочистки		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
Новатор	42,2	147,4	146,2	28,7	31,4	23,5
Уральский	53,9	45,7	56,0	93,5	129,8	136,1
Верхняя Синячиха	0	0	0	43	43	59,3
Тюмень	0	40,2	267,6	139,2	163,8	118,44

1,2 млн

саженцев ели было высажено

1 481,2 га

площадь восстановленных участков



Противопожарные мероприятия на лесных участках

Лесные пожары оказывают негативное влияние практически на все компоненты экосистем, наносят ущерб лесному хозяйству, а также причиняют вред здоровью и угрожают безопасности людей. «Свеза» является добросовестным лесопользователем и ответственно относится к выполнению противопожарных мероприятий.

Проектами освоения лесов предусмотрена целая система профилактических мер по предотвращению лесных пожаров. Основные работы по противопожарному обустройству проводятся в весенний период и должны быть завершены во втором квартале. На арендованных участках компания строит и реконструирует противопожарные дороги. В 2020 году создано 273 км новых и приведено в порядок более 1 757 км существующих противопожарных минерализованных полос (250 и 1 750 км в 2019 году соответственно).

Противопожарные мероприятия в лесничествах на арендованных лесных участках предусматривают

также организацию водозаборных площадок и подъездов к ним, устройство мест отдыха в лесу и установку противопожарных агитационных стендов. В тех регионах, где по решению местных органов власти в засушливый период вводится особый противопожарный режим, работники комбинатов и специалисты подрядных организаций осуществляют патрулирование в арендованных лесах. Благодаря принятым мерам в отчетном году удалось избежать пожаров на арендованных компаниями лесных участках. (О пожарной безопасности на предприятиях см. также раздел «Повышение уровня противопожарной защиты на предприятиях».)

> 40 млн руб.

вложено в предупреждение пожаров в 2020 году

Собственная лесозаготовка

Обновленная стратегия компании предполагает прирост мощностей переработки. Для этого необходимо сырье, полученное в результате устойчивого и неистощительного лесопользования на собственных лесных землях. Вертикальная интеграция позволит компании обеспечить устойчивые поставки сырья с собственной аренды и тем самым повысить сырьевую безопасность, а также сократить

стоимость сырья для своих предприятий. В среднесрочной перспективе планируется постепенно заместить подрядную заготовку древесины собственной.

С декабря 2019 года ООО «Свеза Ресурс» ведет заготовку древесины в нескольких районах Вологодской области, а с 2020 года – на новом арендованном участке в Кологривском районе Костромской области. Объем заготовки

в 2020 году составил 250 тыс. м³ в год, 40% от этого объема пришлось на фанерный край.

«Свеза Ресурс» обеспечивает фанерным сырьем с арендованных компанией участков четыре комбината «Свезы». Предприятие располагает собственной технической базой, включая передвижные мастерские, современные лесозаготовительные комплексы сортиментной заготовки, лесовозные автомобили и технику для строительства временных лесовозных дорог. Среднегодовая численность персонала – 135 сотрудников.

С началом работы «Свеза Ресурс» в компании сформирована полная производственная цепочка – от заготовки сырья до реализации готовой продукции для обеспечения сырьем комбината в пос. Уральский. «Свеза» также планирует начать собственную лесозаготовку в Пермском крае в 2021 году. Здесь будет создано обособленное подразделение «Свеза Ресурс».

> 300 млн руб.

составили инвестиции в основные средства за два года работы собственной лесозаготовки

Использование побочной продукции для хранения сырья

В целях обеспечения бесперебойной работы комбинатов компания создает запасы сырья на летний и осенний периоды, когда заготовка древесины ведется низкими темпами. Древесное сырье засыпают снегом, утрамбовывают, а затем покрывают слоем древесных опилок, создавая теплоизолирующий слой. Такой способ хранения лесоматериалов обеспечивает защиту древесины в теплое время года от повреждений грибами и насекомыми, от появления трещин и загнивания, позволяет поддерживать оптимальную влажность древесины в состоянии, пригодном для производства качественной фанеры. Таким образом, побочные продукты основного производства используются для сохранения сырья,

а производство гарантированно обеспечено шпоном высоких сортов.

В 2020 году, несмотря на аномально теплую для России зиму, компания «Свеза» успешно провела процесс снегования древесины в Тюменской, Свердловской, Вологодской областях и Пермском крае. Из-за теплой зимы не на всех запланированных площадках удалось провести снегование. Однако на комбинате «Свеза» в Уральском объеме заснеженного березового фанкряжа увеличился на 63% по сравнению с прошлым годом. «Свезе» в Верхней Синячихе удалось превзойти запланированный объем снегования на 16,4%. Объемы сохраненного таким образом сырья на предприятиях компании увеличиваются с каждым сезоном.



Независимая лесная сертификация

Компания ответственно относится к происхождению древесного сырья. Вся продукция, выпускаемая под брендом «Свеза», соответствует требованиям ответственного лесопользования по стандартам Лесного попечительского совета (Forest Stewardship Council®, FSC, код лицензии FSC C107425). Это означает, что продукция является результатом переработки легально заготовленной древесины, полученной из контролируемых или сертифицированных источников.

Все комбинаты группы «Свеза», а также управляющая компания сертифицированы по FSC-стандартам цепочки поставок (Chain of Custody, CoC) и контролируемой древесины (Controlled Wood, CW). Часть филиалов также имеет сертификаты лесопользования (Forest Management, FM) на арендованные лесные участки.

Организации, сертифицированные по FSC-стандартам, принимают на себя дополнительные обязательства не участвовать в противоречащих требованиям

FSC видах деятельности, связанных с незаконной лесозаготовкой или торговлей незаконной древесиной, истощительным лесопользованием, а также с нарушениями гражданских прав и прав человека при лесозаготовках.

В процессе подготовки к сертификации в компании проводятся обучение персонала и проверка выполнения требований стандартов и иных документов FSC поставщиками и подрядчиками. При необходимости проводятся корректирующие мероприятия и устраняются выявленные замечания. Лучшие практики и успешный опыт выполнения требований сертификации масштабируются по всем филиалам группы.

В мае 2020 года комбинат в Тюмени прошел первый ежегодный аудит цепочки поставок по системе сертификации FSC. Осенью 2020 года комбинаты «Свезы» в Санкт-Петербурге, Костроме, Мантурове, Уральском и Новаторе прошли внешние аудиторские

проверки, в результате которых подтвердили соответствие требованиям стандартов FSC по цепочке поставок и контролируемой древесине. В декабре 2020 года комбинат в Верхней Синячихе также успешно прошел ресертификационный аудит по цепочке поставок и контролируемой древесине, а также по лесопользованию и получил новый сертификат на следующие 5 лет. Лесозаготовительная компания «Свеза Ресурс» также получила сертификат FSC (FSC-C158601) на лесопользование и цепочку поставок древесины. Сертификат «Свезы Ресурса» охватывает цепочку поставок сертифицированной древесины с арендованных участков.

Сохранение биоразнообразия и лесов высокой природоохранной ценности

Ценность любого участка леса определяется не только объемом растущей на нем древесины, но и той экосистемой, которую он образует. Некоторые участки, выполняющие важные средообразующие

и экосистемные функции, являются более ценными, чем остальные. Поэтому все леса в России разделяются на защитные, основная задача которых – поддержание лесной среды и выполнение охранных

функций, и эксплуатационные, предназначенные для производства древесины с сохранением и поддержанием защитных и экосистемных функций.

Перечень лесов высокой природоохранной ценности (ЛВПЦ), выделенных в рамках сертификации на арендованных лесных участках

Тип ЛВПЦ	Верхняя Сиячиха		Уральский		Новатор	
	Площадь ЛВПЦ, га	% от площади аренды	Площадь ЛВПЦ, га	% от площади аренды	Площадь ЛВПЦ, га	% от площади аренды
Лесные территории, где представлено высокое биоразнообразие, значимое на мировом, региональном и национальном уровнях	2 641,3	2,0	–	–	–	–
Особо охраняемые природные территории	2 471	1,9	–	–	–	–
Места концентрации редких и исчезающих видов	–	–	–	–	–	–
Места концентрации эндемичных видов	–	–	–	–	–	–
Ключевые сезонные места обитания животных	170,3	0,1	–	–	–	–
Крупные лесные ландшафты, значимые на мировом, региональном и национальном уровнях	–	–	–	–	381	0,4
Лесные территории, которые включают редкие или находящиеся под угрозой исчезновения экосистемы	–	–	79,9	0,2	129,3	0,1
Лесные территории, выполняющие особые защитные функции	9 113,2	7,0	7 266,4	17,3	–	–
Леса, имеющие особое водоохранное значение	9 113,2	7,0	7 266,4	17,3	11 008,3	11,3
Леса, имеющие особое противозерозионное значение	–	–	–	–	–	–
Леса, имеющие особое противопожарное значение	–	–	–	–	–	–
Лесные территории, необходимые для обеспечения потребностей местного населения	5 380,9	3,6	2 693,3	6,4	2 030,2	2,1
Лесные территории, необходимые для сохранения самобытных культурных традиций местного населения	–	–	–	–	–	–
Всего:	17 135,4	13,2	10 039,6	23,9	13 548,8	14,0

В 2020 году в соответствии с требованиями обновленного стандарта лесопользования по всем филиалам проведено уточнение площадей и типов выделенных ЛВПЦ. По результатам этой работы общая площадь ЛВПЦ на территории аренды комбината в пос. Верхняя Сиячиха сократилась на 2 254,3 га, поскольку прежняя сумма площадей не учитывала перекрытия разных типов ЛВПЦ. Также было проведено перераспределение площади ЛВПЦ по различным типам и уточнена площадь внутри типов с учетом взаимного перекрытия разных категорий охраняемых участков и защитных лесов. Все площади ЛВПЦ на арендованных лесных участках «Свезы» в Верхней Сиячихе, которые составляют в общей сложности 13,2% общей площади аренды, исключены из лесопользования и сохраняются в соответствии со стандартами FSC. Часть арендованного участка компании «Свеза» в Верхней Сиячихе расположена на региональной особо охраняемой природной территории (ООПТ): ландшафтный заказник «Болота Чистое Алапаевское и Строкинское». Другая часть – на региональной ООПТ «Сиячихинские генетические резерваты лесобразующих пород № 2 и № 3».

ЛВПЦ, выделенные на аренде «Свеза Уральский», представлены в основном водоохранными, нерестоохранными и защитными лесами, которые играют важную роль для местного населения (места рекреации и сбора грибов и ягод). Общая площадь лесных участков, исключенных из лесопользования на территории аренды «Свеза Уральский», составляет почти четверть всей площади аренды. На арендованных участках «Свезы» в Уральском ООПТ нет.

При подготовке к сертификации лесопользования на арендованных «Свеза Новатор» лесных участках проведено выделение ЛВПЦ на площади 13 548,8 га. В основном это водоохранные леса вдоль рек и ручьев. Значительную часть занимают леса, важные для местного населения, представленные участками леса вдоль дорог и участками, предназначенными для охоты (глухариные тока).

Всего выделенные ЛВПЦ занимают 14% территории арендованных участков «Свеза Новатор». Часть арендованных участков компании «Свеза» в Новаторе расположена на территории региональных ООПТ – это государственный природный зоологический заказник «Тотемский» и государственный природный зоологический заказник «Кемский». Режим охраны обоих этих заказников не предусматривает каких-либо существенных ограничений на заготовку древесины. Исключение составляет запрет на рубки вокруг глухариных токов и вдоль рек, заселенных бобрами, где по действующему законодательству заготовку древесины вести нельзя.

Несколько региональных ООПТ есть на арендованных участках «Свезы» в Тюмени. Это государственный комплексный биологический заказник федерального значения «Тюменский», государственный комплексный биологический заказник регионального значения «Гузенево» и памятник природы регионального значения «Новоаракчинский».

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. Зарастание вырубок лиственными и хвойными породами либо происходит естественным образом, либо проводится в рамках лесовосстановления путем посадки хвойных пород. Кроме того,

площадь ежегодной заготовки древесины обычно не превышает 1% площади арендованного участка, поэтому такое воздействие можно признать не выходящим за пределы естественного диапазона изменений лесного покрова. Более длительная трансформация местообитаний происходит на площади строящихся лесовозных дорог и лесных складов, но по масштабам это воздействие гораздо меньше площади ежегодных вырубок.

Лесовосстановительные работы и рубки ухода также оказывают определенное воздействие на биоразнообразие, но поскольку они направлены на восстановление уже нарушенных рубками лесных экосистем, то оказывают скорее положительное влияние.

В отношении сохранения краснокнижных видов и их местообитаний «Свеза» и подрядчики по заготовке древесины используют наработанный в рамках сертификации лесопользования 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 (ключевых биотопов) составлены по каждому региону с учетом рекомендаций специалистов-экологов и региональных рекомендаций по сохранению биоразнообразия при заготовке древесины. Специалисты «Свезы» считают такой подход к сохранению местообитаний редких видов достаточно обоснованным.



Цепочка поставок

Заготовка древесины, используемой фанерными комбинатами, ведется на территории 23 регионов Российской Федерации. Поскольку в лесах естественного происхождения содержание березы среди других пород обычно не превышает 40%, заготовка большого количества фанерного кряжа на одном лесном участке невозможна. По этой причине фанерные комбинаты работают с большим количеством поставщиков – непосредственных лесозаготовителей (арендаторов) или компаний-трейдеров.

В 2020 году в цепочку поставок группы «Свеза» входило 554 поставщика древесного сырья (577 в 2019 году), причем некоторые из них обслуживали сразу несколько комбинатов. На предприятиях количество поставщиков варьируется от 76 (Тюмень) до 118 (Уральский). Договоры с поставщиками комбинаты заключают самостоятельно.

«Свеза» активно работает над тем, чтобы сокращать количество звеньев в цепочке поставок, чтобы иметь возможность отслеживать

достоверность происхождения древесины. Для привлечения прямых лесозаготовителей используются различные механизмы поддержки, в том числе инвестиционные проекты. В этом случае поставщикам – арендаторам лесных участков могут предоставляться средства на приобретение лесозаготовительной и лесовозной техники, а также техники для сооружения лесовозных дорог. (Подробнее см. раздел «Экономическое воздействие на регионы присутствия».)

Оценка поставщиков

Проверка поставщиков предусматривает проведение полевых и камеральных проверок, опросы заинтересованных сторон, изучение информации в СМИ, в том числе о судебных делах или результатах проверок контролирурующих органов с целью выявления претензий к поставщикам по экологическим и социальным вопросам.

Оценка экологического воздействия поставщиков

До начала закупок компания проводит анализ договоров аренды лесных участков и договоров купли-продажи лесных насаждений всех поставщиков на предмет отсутствия в цепях поставок древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности. При наличии таких участков на территории заготовки древесины комбинаты могут отказаться от закупки или удостовериться в том, что лесозаготовка была произведена с соблюдением законодательно установленного режима лесопользования.

Для получения детальной информации о воздействии того или иного поставщика (субпоставщика)

на окружающую среду проводятся ежегодные полевые проверки. Программа проверок составляется на каждом комбинате таким образом, чтобы за год охватить до четверти постоянных поставщиков. Таким образом, за период 4–5 лет проверку проходят все основные поставщики.

При планировании приоритет отдается проверкам новых поставщиков, в отношении которых имеется недостаточно информации или сомнения в их полном соответствии предъявляемым требованиям. В рамках полевых проверок оцениваются, в частности:

- выполнение правил заготовки древесины и ухода за лесами;
- выполнение работ, предусмотренных договором аренды, и соблюдение установленных сроков;

- соблюдение установленных режимов ООПТ, отсутствие нарушений законодательства при заготовке древесины в защитных лесах и на особо защитных участках;
- отсутствие случаев загрязнения лесов в результате ведения лесозаготовительной деятельности;
- отсутствие случаев заготовки древесины, загрязненной радионуклидами;
- отсутствие фактов поставки пород древесины, запрещенной к заготовке.

В ходе выборочных полевых проверок помимо ознакомления с документами проводятся осмотры мест заготовки древесины, нижних и промежуточных складов, опрос персонала участников цепочки поставок, а также консультации с заинтересованными

сторонами – с лесничествами и другими контролирующими организациями, с местными администрациями и работниками предприятий.

Внеплановые проверки поставок проводятся, когда выявлен высокий риск нарушения требований по всем категориям контролируемой древесины.

В случае выявления нарушений экологических требований поставщику дается время на их ликвидацию. Если в установленные комбинатом сроки выявленные несоответствия не устраняются, закупка древесины от поставщика прекращается.

У 90% поставщиков комбинатов «Свеза», которые были проверены в ходе полевых проверок в 2020 году (21% от общего количества поставщиков), были выявлены незначительные несоответствия; были предъявлены требования по их устранению в сроки, не превышающие 9–12 месяцев. Основные несоответствия были связаны с оформлением документации. Информация обо всех несоответствиях с установленными сроками их устранения отражается в актах полевой проверки. Все поставщики ознакомлены с данными документами и подтвердили, что устранят несоответствия в установленный срок. Более 40% поставщиков, у которых были выявлены несоответствия, оперативно устранили их и представили подтверждающие документы.

Оценка социального воздействия поставщиков

Наряду с оценкой по экологическим критериям выполняется также проверка поставщиков с точки зрения социальных аспектов их деятельности, в том числе в части соблюдения трудовых прав и прав человека.

В рамках камеральных проверок подтверждается отсутствие в цепочках поставок древесины, заготовленной в лесах, имеющих хозяйственное значение для местного

населения, а также представляющих особую культурную и историческую ценность. В 2020 году в ходе проверок конфликты с местными жителями и коренными народами не выявлены, жалоб на поставщиков или субпоставщиков со стороны местного населения или работников не поступало. В большинстве случаев местным жителям оказывается помощь в обеспечении дровами, а также оказывается финансовая поддержка и материальная помощь социальным и бюджетным учреждениям для восстановления культурных, религиозных объектов и улучшения качества проживания в населенном пункте (см. подробнее раздел «Местные сообщества»).

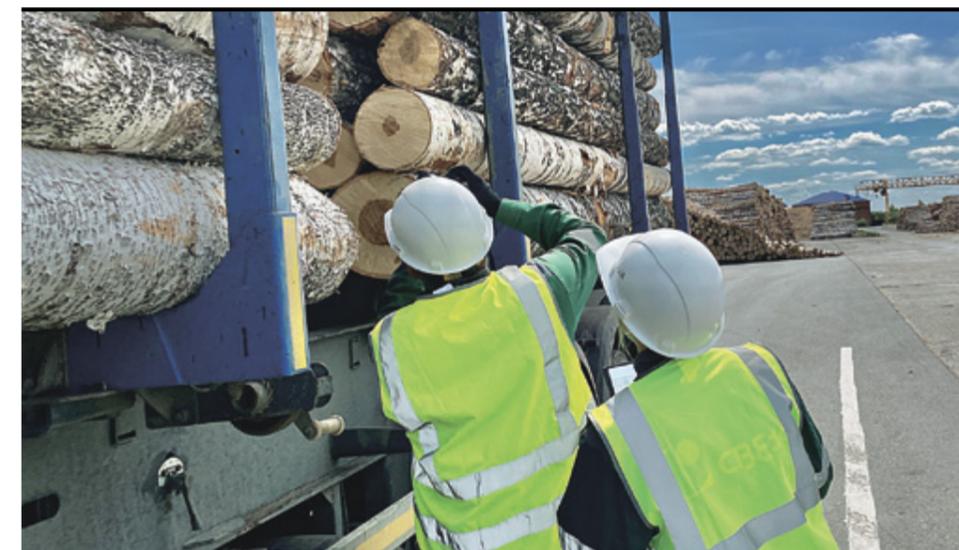
По итогам полевых проверок в 2020 году установлено, что у поставщиков или субпоставщиков, которые управляют и ведут заготовку на участках поставки, отсутствуют работники, являющиеся незаконными мигрантами, а также не выявлено случаев дискриминации женщин. Работодатели не препятствуют праву работников на самоорганизацию и ведение коллективных переговоров, однако в подавляющем большинстве случаев в проверенных организациях профсоюзы отсутствовали. Жалоб со стороны работников на нарушения трудового законодательства работодателем не поступало. Анализ общедоступной информации в сети Интернет (СМИ, судебные решения) также подтвердил отсутствие фактов нарушений трудового законодательства поставщиками или субпоставщиками.

В ходе проверок поставщиков выясняется также наличие риска принудительного труда на лесозаготовках. По состоянию на 2020 год ни один из комбинатов не осуществлял закупку древесного сырья у организаций, которые управляются исправительно-трудовыми учреждениями и в которых используется труд заключенных при заготовке и вывозе древесины.

Соблюдение Трудового кодекса РФ гарантирует неиспользование детского труда комбинатами, которые являются конечными звеньями в цепочке поставок. Кроме того, Национальная оценка рисков в отношении контролируемой древесины, которой руководствуются комбинаты в своей деятельности, определяет риск использования детского труда как низкий на всей территории Российской Федерации.

Все проверки осуществляются группой «Свеза» в соответствии с Национальной оценкой рисков в отношении контролируемой древесины (FSC NRA RU V 1-1), а также в соответствии с действующим законодательством, в том числе трудовым и законодательством о персональных данных.

(О проверках поставщиков на предмет соблюдения требований охраны труда и техники безопасности см. подробнее в разделе «Промышленная безопасность и охрана труда».)



СНИЖЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СЛЕДА

Политика и управление природоохранной деятельностью

Стратегия развития группы «Свеза» направлена на занятие лидирующих позиций по эффективности бизнеса среди международных деревообрабатывающих компаний. Это подразумевает ответственное отношение к сохранению благоприятной окружающей среды для нынешних и будущих поколений.

Политика в области охраны окружающей среды группы «Свеза» направлена на минимизацию негативного воздействия производственной деятельности на окружающую среду и предусматривает для этого ряд процессов:

- снижение концентрации загрязняющих веществ в сбросах
- снижение концентрации загрязняющих веществ в выбросах
- обеспечение надлежащего управления отходами и переход в перспективе на безотходное производство
- внедрение ресурсосберегающих программ для снижения потребления энергии, невозобновляемых природных ресурсов, а также воды
- снижение потребления сырья на единицу выпускаемой продукции, заготовка древесного сырья в соответствии с требованиями устойчивого лесопользования и лесопользования



www.sveza.ru/documents/standards

1,4 млрд руб.

финансирование природоохранных мероприятий (текущие затраты и инвестиции) в 2020 году



Руководство вопросами экологии на уровне группы «Свеза» осуществляет направление по экологической безопасности во главе с главным экологом, которое входит в дирекцию по производству управляющей компании. На уровне комбинатов экологическое направление является зоной ответственности служб охраны труда, промышленной безопасности и экологии (ОТПБиЭ): на каждой площадке действует специалист по охране окружающей среды, который совместно с руководителем службы является звеном системы экологического менеджмента. Для своевременного принятия управленческих решений ведется регулярный внутренний экологический контроль.

В 2020 году на всех комбинатах компании началось внедрение системного подхода к управлению экологической безопасностью. Была инициирована программа унификации системы учета и отчетности по всем сферам

воздействия на окружающую среду. Ключевая задача системы экологического менеджмента (СЭМ) на 2020-2021 годы – сформировать механизм получения достоверных данных об уровне экологической безопасности, который позволит эффективно управлять экологическим воздействием комбинатов «Свезы». Завершить процесс разворачивания системы экологического менеджмента в компании планируется до конца 2021 года.

При реализации новых проектов мы всегда руководствуемся принципами ответственного производителя, чтобы технический прогресс и развитие производства не отражались негативно на качестве жизни жителей и экологической обстановке на территориях присутствия. При разработке и тестировании новых продуктов проводится оценка с точки зрения безопасности их производства для работников и воздействия на потребителей. Кроме того, экологи принимают участие

в согласовании технических заданий на модернизацию оборудования, чтобы избежать рисков его несоответствия стандартам безопасности.

В связи с противоэпидемическими ограничениями в 2020 году обучение по экологической тематике не проводилось сторонними лицензированными организациями, но инструктаж проводили собственными силами при внедрении новых процедур по управлению отходами.

В 2020 году финансирование природоохранных мероприятий (текущие затраты и инвестиции) составило 1,4 млрд руб. (2,3 млрд руб. в 2019 году). Сокращение финансирования связано с завершением в предыдущий период ряда крупных инвестиционных проектов.

Лесопользование и смягчение последствий изменения климата

Лесная отрасль играет важную роль в решении проблем, связанных с изменением климата. Основную ценность лесов составляет их способность поглощать CO₂ и хранить углерод. Здоровые, молодые, устойчиво управляемые леса поглощают больше углерода из атмосферы на единицу площади, чем почти любой другой тип растительного покрова. Значительная часть углерода, содержащаяся в древесине, продолжает оставаться в связанном виде в готовой продукции.

Лесной сектор экономики, использующий древесное сырье, особо подвержен последствиям изменения климата. С изменением климата связаны определенные риски и возможности, которые нельзя игнорировать. В их числе:

- сокращение объема лесозаготовок в результате снижения транспортной доступности лесов вследствие роста среднегодовых температур;
- повышение риска возникновения лесных пожаров в результате сокращения накопленных запасов влаги в лесных экосистемах в связи с малоснежными зимами;
- растущий спрос на изделия из древесины и биомассы, производство которых требует меньше энергии и сопровождается меньшим количеством вредных выбросов по сравнению с производством искусственных строительных материалов.

Наш вклад в смягчение последствий изменения климата:

- развитие производства биопродуктов из побочных продуктов производства (см. раздел «Производство биопродуктов»)
- внедрение инновационных продуктов (см. раздел «Управление инновациями»)
- внедрение практик устойчивого лесопользования (см. разделы «Лесовосстановительные работы» и «Противопожарные мероприятия на лесных участках»)
- сокращение использования ископаемого топлива и использование углеродно-нейтрального биотоплива в качестве альтернативы (см. раздел «Рациональное энергопотребление»)

Воздействие на атмосферный воздух (выбросы)

Технологические процессы производства фанеры сопровождаются выбросами в атмосферу различных загрязняющих веществ. Основными источниками загрязнений являются собственные котельные, которые обеспечивают потребности предприятий в тепловой и электрической энергии и используют в качестве топлива кору, щепу и опилки, а также природный газ. В процессе горения топлива в котлах образуются, в частности, твердые частицы, оксиды азота (NO_x), монооксид углерода (CO) и оксиды серы (SO_x), а в том случае, когда используется ископаемое топливо, – парниковые газы.

Во время нагрева шпона в сушилках и при нанесении декоративных покрытий на древесно-стружечные плиты, а также в процессе прессования плит и остывания готовой продукции происходит выброс альдегидов (в том числе формальдегида) и иных летучих органических соединений (ЛОС), которые входят в состав многих смол, используемых для производства фанеры и ДСП.

Усилия компании направлены на снижение концентрации загрязняющих веществ в выбросах и недопущение превышения нормативно допустимых уровней. За счет многоступенчатого сжигания топлива в котельных и установки современного газоочистного оборудования эмиссия вредных веществ в атмосферный воздух была существенно уменьшена.

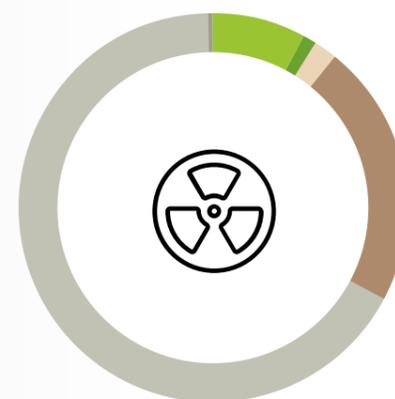
15 875^Т

общий объем выбросов в 2020 году, что на 14% меньше, чем в 2019 году

Выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ, т

	Оксиды азота		Диоксид серы		ЛОС		Твердые частицы		Оксид углерода		Прочие		ВСЕГО	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Санкт-Петербург	110	109	–	0	44	43	48	9	959	957	6	6	1 167	1 125
Новатор	205	137	–	0	8	9	20	276	2 438	2 299	–	0	2 672	2 722
Кострома	114	152	1	1	19	9	–	221	731	834	5	0	871	1 217
Мантурово	186	62	32	0	5	118	514	101	4 108	615	1	2	4 845	898
Уральский	194	213	–	1	5	10	167	285	773	822	2	3	1 143	1 334
Верхняя Синячиха	319	296	178	178	77	99	2 089	2 528	3 658	3 454	83	43	6 404	6 599
Тюмень	182	334	–	0	6	0	44	79	1 110	1 567	–	0	1 341	1 980

Структура выбросов загрязняющих веществ в 2020 году, %



- 8 Оксиды азота
- 1 Диоксид серы
- 2 ЛОС
- 22 Твердые частицы
- 67 Оксид углерода
- 0,003 Прочие

На предприятиях ведется производственный контроль выбросов на источниках и мониторинг на СЗЗ силами независимых аккредитованных лабораторий. Проводятся технические осмотры и обслуживание, планово-предупредительные ремонты вентиляционных систем и газоочистных установок, а также обязательная проверка показателей очистки.

Проекты в области сокращения выбросов

Санкт-Петербург

В 2020 году были продолжены работы по замене газоочистных установок (ГОО).

Верхняя Синячиха

Произведена замена устаревшего теплогенерирующего оборудования современным, с высокой степенью очистки выбросов в атмосферу. Установки новой термомасляной котельной оборудованы системами мультициклонов, которые позволяют регулировать выбросы дымовых газов в атмосферу на уровне нормативных требований, без превышений.

Мантурово

На мини-ТЭЦ используется система сухого золоудаления, что позволяет отказаться от очистки шлама и нейтрализации стоков. Использование адиабатических многоходных топочных устройств сводит к минимуму вынос из топки летучей золы с дымовым газом, при этом сохраняются / снижаются гарантируемые производителем значения эмиссии, даже без использования электрофильтров. Эффективность установленных на объекте мультициклонов подтверждается результатами периодического контроля.

Уральский

За счет замены циклонных пылеуловителей в системах очистки мы продолжаем поддерживать необходимое качество выброса в атмосферный воздух.



Воздействие на водные объекты

Компания стремится ответственно подходить к использованию водных ресурсов, что предполагает:

- рациональное водопотребление;
- учет количества и контроль качества используемых и сбрасываемых вод – минимизацию концентраций вредных веществ;
- недопущение сброса неочищенных сточных вод в природные водоемы;
- соблюдение требований законодательства.

На предприятиях по производству фанеры и материалов на основе коры, щепы и опилок существует ряд процессов с интенсивным водопотреблением. В частности, для того чтобы сделать волокна древесины более пластичными, на этапе подготовки сырья бревна подвергаются гидротермической обработке в специальных бассейнах.

Водоснабжение предприятий «Свезы» осуществляется из поверхностных водных источников преимущественно

через системы водопроводно-канализационного хозяйства, а также через собственные водозаборы. Кроме того, комбинат в Костроме эксплуатирует скважины на одной из двух своих производственных площадок. Два комбината (в Новаторе и Санкт-Петербурге) располагают собственными очистными сооружениями.

Поскольку все комбинаты группы находятся за пределами вододефицитных регионов, то забор воды, который они производят, не оказывает существенного воздействия на водные объекты.

Потребление воды на предприятиях группы в 2020 году незначительно сократилось по сравнению с предыдущим периодом и составило 4 400 тыс. м³. Наибольший объем потребления приходится на комбинат в Уральском – самое крупное предприятие «Свезы», где, кроме того, функционирует собственный цех смол. Увеличение показателей потребления воды на комбинате в Тюмени связано с совершенствованием системы учета расхода воды после строительства собственного водозабора.

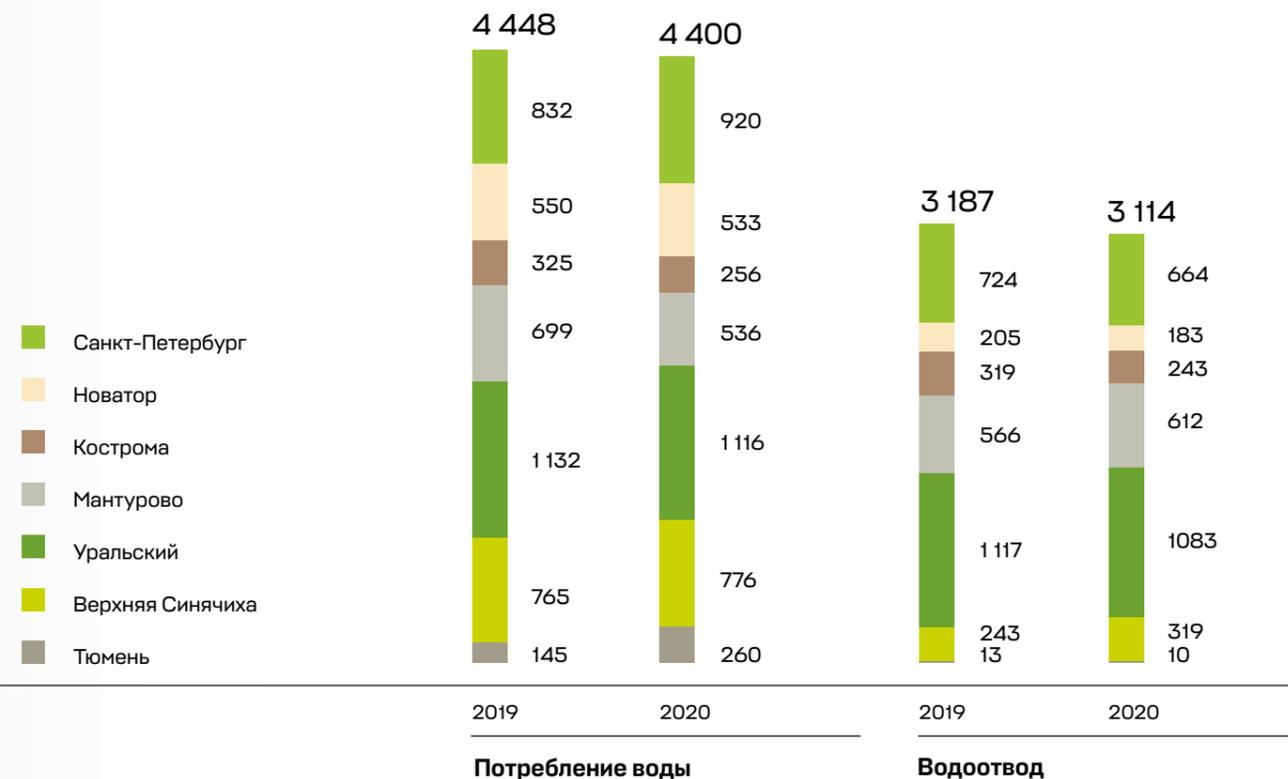
В 2020 году объем сбросов сократился и в целом по группе составил 3 114 тыс. м³ (3 187 тыс. м³ в 2019 году).

Водные объекты, на которые оказывает влияние водозабор компании и сброс сточных вод

	Водозабор		Сбросы
	питьевая вода	техническая вода	
Санкт-Петербург	ВКХ*	р. Бол. Ижорка	р. Бол. Ижорка
Новатор	р. Сухона	р. Сухона	р. Сухона
Кострома	ВКХ	Горьковское вдхр. Костромское месторождение подземных вод	р. Волга через ВКХ
Мантурово	ВКХ	р. Унжа	р. Унжа самостоятельно и через ВКХ
Уральский	Воткинское вдхр. через ВКХ	Воткинское вдхр. через ВКХ	Воткинское вдхр. через ВКХ
Верхняя Сиячиха	ВКХ	Верхне-Сиячихинское вдхр.	р. Сиячиха через ВКХ
Тюмень	р. Тура через ВКХ	р. Тура через ВКХ	оз. Песьяное самостоятельно и через ВКХ

* Водопроводно-канализационное хозяйство.

Потребление воды и водоотведение на предприятиях группы, тыс. м³



Санкт-Петербург

Очистные сооружения предприятия принимают не только сточные воды комбината, но и хозяйственно-бытовые стоки пос. Понтонный. По итогам предпроектной проработки оптимизации системы водоотведения запланирована реконструкция сетей и очистных сооружений (в 2020 году проектирование).

Новатор

Комбинат «Свеза» в Новаторе осуществляет водоснабжение потребителей и очистку сточных вод сельского поселения Самотовинское Великоустюгского района. В рамках масштабной модернизации производства планируется усовершенствование до 70% инфраструктуры предприятия. В 2020 году в числе прочих объектов смонтированы ливневые очистные сооружения, а в 2021-м планируется ввод их в эксплуатацию.

Кострома

Комбинат «Свеза» в Костроме находится на берегу р. Волги. У предприятия есть свой водозабор и рыбозащитные сооружения.

Мантурово

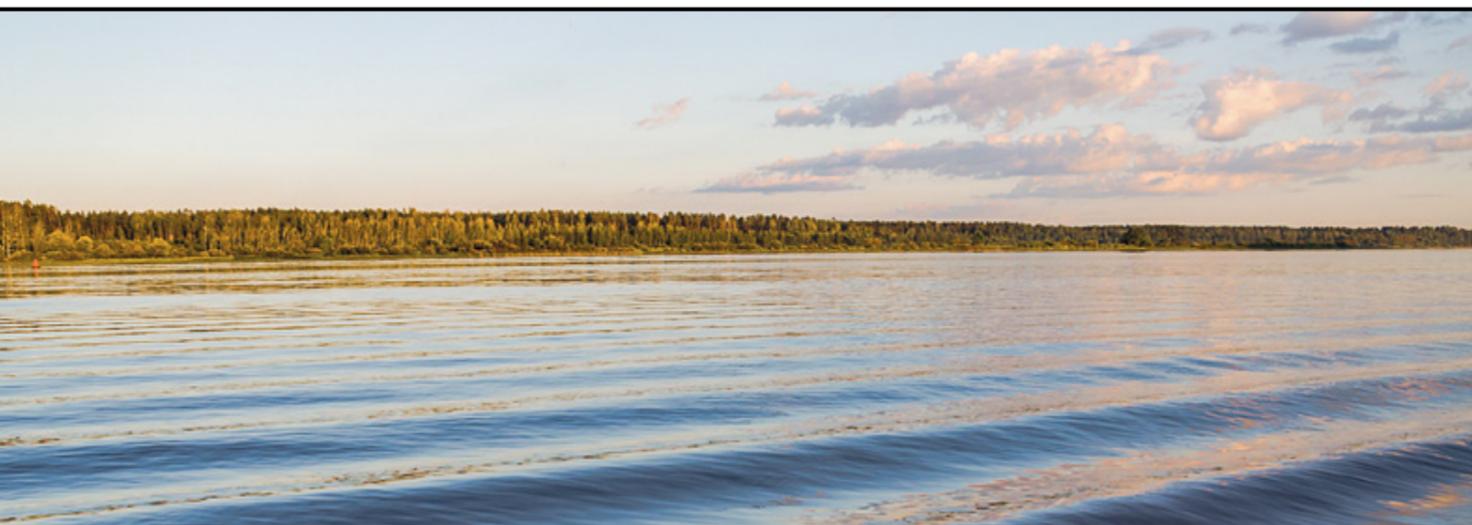
Для выработки тепла и электричества автономная малая теплоэлектроцентраль (мини-ТЭЦ) на мантуровском комбинате «Свеза» осуществляет забор воды из р. Унжи. В 2020 году на мини-ТЭЦ запущена современная многоступенчатая система ультрафильтрации речной воды. Организация предварительной очистки воды для мини-ТЭЦ позволяет не только многократно продлить срок эксплуатации технологического оборудования, но и исключить его химическую промывку с последующим сбросом. В 2020 году выполнена модернизация выпуска условно-чистых вод в р. Унжу.

Уральский

В 2020 году разработана проектная документация для модернизации системы водоотведения, а в 2021-м запланирован первый этап строительства. В 2021 году запланирована реконструкция наружной системы водоснабжения.

Верхняя Сиячиха

Во второй половине 2020 года на комбинате произведена реконструкция сетей водоотведения с перенаправлением сточных вод в очистные сооружения поселка. Протяженность смонтированных сетей составила 2 600 м. В 2021 году запланировано проектирование очистных сооружений комбината, а к 2023 году планируется завершить их строительство. Для уменьшения объема сбросов рассматривается возможность использования технологических процессов замкнутого цикла.



БЕРЕЖЛИВОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

Рациональное энергопотребление

В «Свезе» действует масштабный проект «Энергоэффективность». На всех комбинатах определены ответственные за его реализацию, в основном главные энергетики, начальники отделов электроснабжения или энергоснабжения. В рамках проекта введены ежемесячные встречи энергетиков всех комбинатов «Свезы». На этих встречах происходят обмен опытом, анализ затрат, планирование мероприятий по снижению расхода того или иного вида энергоресурсов. Информация по мероприятиям всех производственных площадок собирается в единую дорожную карту. В целях централизации процесса повышения энергоэффективности в структуре управления по техническому развитию управляющей компании учреждена должность менеджера по энергоэффективности.

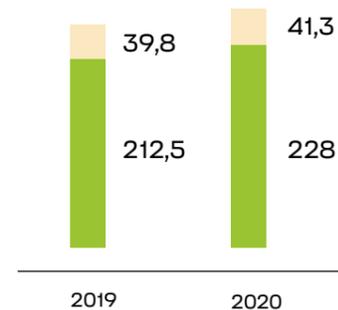
В качестве первоочередной задачи выделено налаживание процесса учета приобретенных и собственных энергоресурсов. Выработан общий подход к учету потребления энергии. На ежемесячной основе ведется мониторинг расходов всех энергоресурсов, результаты сверяются с бизнес-планом.

«Свеза» последовательно проводит политику энергосбережения и планомерно движется к созданию экономики замкнутого цикла за счет переработки побочных продуктов основного производства. Выработка собственной тепловой и электрической энергии на предприятиях компании производится за счет сжигания смешанного топлива (побочные продукты и природный газ).

Тепловая энергия, которая образуется при сжигании коры и щепы, используется для сушки шпона и склеивания фанеры. Для этого применяются термомасляные установки, которые нагревают теплоноситель. Компания реализует несколько крупных инвестиционных проектов по строительству энергоустановок, в которых происходит утилизация побочных продуктов фанерного производства.

В 2020 году удельный расход электроэнергии в среднем по компании вырос на 2,5%, а природного газа – на 3%. Рост потребления в первую очередь был вызван тем, что некоторое время новая ТЭЦ и старая котельная на комбинате в Санкт-Петербурге работали параллельно, а также неэффективной работой турбины в Тюмени (отвезена на ремонт-модернизацию), а также дополнительным потреблением электроэнергии на стройплощадке проекта «+ 52 тыс. м³» на комбинате в Новаторе.

Удельный расход электроэнергии и природного газа в среднем по компании



Использование тепловой энергии в 2020 году в целом по компании, Гкал

Выработано	1 068 932,72
Реализовано	95 485,67
Закуплено (только Кострома)	56 257,28

Около 600 млн руб. компания вложила в строительство новой мини-ТЭЦ и перевод технологических процессов на пар на комбинате в Санкт-Петербурге.

В I квартале 2020 года на комбинате «Свеза» в Верхней Синячихе завершено строительство второй очереди термомасляной котельной, в результате чего ее мощность возросла до 14 МВт. Одновременно проведена кардинальная реконструкция линии сушки шпона, в результате которой в качестве теплоносителя теперь будет использоваться термомасло. Новая линия заменила сразу три старые паровые сушилки за счет более высокой энергоэффективности и функции автоматической сортировки шпона. Инвестиции в проект составили почти 760 млн руб.

Еще одна аналогичная котельная мощностью 12 МВт на комбинате «Свеза» в пос. Новатор Вологодской области находится на этапе пуска наладочных работ.

На комбинате «Свеза» в Уральском (Пермский край) подходит к завершению строительство мини-ТЭЦ стоимостью 2,5 млрд руб. Сроки завершения этого проекта, в том числе из-за пандемии, были перенесены на 2021 год. С запуском оборудования треть своих потребностей «Свеза» в Уральском сможет обеспечивать за счет собственной генерации энергии. Мини-ТЭЦ создаст необходимый

объем теплоэнергии для поселка, сократит издержки производства, снизит воздействие на окружающую среду. Мощность нового оборудования по производству пара будет достигать 80 МВт, а выработка электроэнергии составит свыше 30 млн кВт*ч в год.

На комбинате «Свеза» в Мантурове с 2019 года действует мини-ТЭЦ тепловой мощностью 36 МВт и электрической мощностью 4 МВт. Объем инвестиций в строительство объекта составил более 1,2 млрд руб. На сегодняшний день электроэнергией собственной генерации закрыто чуть больше половины потребности комбината в Мантурове. Остальную электроэнергию предприятие получает из сетей «Костромаэнерго». В дальнейшем планируется увеличить эту долю до 65%, а в перспективе проработать вопрос выдачи сгенерированной электроэнергии во внешнюю сеть.

Используемые на предприятиях «Свезы» энергоустановки обеспечивают экономически эффективные способы производства тепла и электроэнергии из биотоплива. Такое оборудование сокращает ежегодные затраты на приобретение энергоресурсов за счет их замещения возобновляемыми источниками энергии. Применяемые технологии позволяют преобразовать в энергию до 100% всех побочных продуктов, образующихся

в технологическом цикле, вместо того чтобы утилизировать их на полигонах ТБО. Эмиссия вредных веществ в атмосферный воздух существенно уменьшается за счет многоступенчатого сжигания топлива и установки современного газоочистного оборудования.

Кроме крупных инвестиционных проектов на каждом комбинате на регулярной основе реализуются планы мероприятий по повышению энергоэффективности: снижение потребления тепло- и электроэнергии, воды и сжатого воздуха. Снижение энергозатрат стратегически важно для компании, поскольку их доля в себестоимости продукции составляет от 3 до 5%.

На всех комбинатах применяются экономичные технологии: использование энергосберегающих ламп, установка частотно-регулируемых приводов и устройств плавного пуска и т. д.

14 млн руб.

экономии обеспечили мероприятия дорожной карты по энергоэффективности, реализованные в 2020 году

Ожидается, что к 2025 году в результате политики энергосбережения компания получит экономию в размере

230 млн руб.



Проекты в области энергосбережения



Мантурово

Специалисты комбината предложили выключать производственное оборудование на время обеда, пересменки или более длительного простоя. Проект по уменьшению затрат за счет снижения холостого хода может быть тиражирован и на другие предприятия. Уже составлен список оборудования, которое можно периодически отключать без потерь для производства.

В результате реконструкции системы вытяжной вентиляции главного производственного корпуса комбината вместо пяти вентиляторов суммарной мощностью 15 кВт*ч установлены турбодефлекторы. Эти устройства не потребляют электроэнергии и вращаются за счет естественного оттока поднимающегося отработанного теплого воздуха, обеспечивая постоянную вытяжку. Экономия составит свыше 350 тыс. руб. в год.

Экономия сырья

Одно из основных направлений повышения операционной эффективности предприятий – экономия сырья, когда один и тот же объем готовой продукции производится с использованием меньшего объема приобретаемой древесины.



Более глубокая переработка сырья позволяет получать максимум полезного продукта. Для оценки результативности этого процесса используется такой показатель, как снижение коэффициента расхода сырья (КРС). Он отражает объем фанерного кряжа, потраченного на производство 1 м³ фанеры.

В 2020 году коэффициент расхода сырья в среднем по компании снизился на 1,1% по сравнению с предыдущим периодом и составил 2,44 м³/м³

Задача по экономии сырья особенно актуальна для комбинатов «Свезы» в Костромской области, которые регулярно испытывают дефицит сырья и значительные объемы фанерного кряжа вынуждены завозить из других регионов. Комбинат в Костроме лидирует по этому показателю (2,34 м³/м³ в отчетном году) среди других предприятий «Свезы». По итогам работы за 2020 год комбинаты в Костроме, Уральском, Мантурове и Новаторе продемонстрировали лучшие результаты по компании по расходу сырья.

«Свеза» является одним из ведущих производителей в отрасли в части эффективного использования сырья и материалов. Тем не менее

за счет модернизации оборудования и совершенствования технологий вплоть до 2030 года компания может улучшать параметры по нормам расходов в пределах до 1,2% ежегодно. Снижение коэффициента на 1% приводит к сокращению потребления сырья примерно на 30 тыс. м³ в год.

При лущении шпона образуются такие побочные продукты, как «карандаш» и «шпон-рванина», которые составляют до трети общего объема отходов. Большую их часть теперь можно использовать для изготовления полноформатного шпона, применяемого во внутренних слоях фанеры.

Проекты в области экономии сырья



Кострома

На производстве шпона большого формата введена в эксплуатацию линия ребросклеивания сырого шпона. Автоматическая линия сшивает кусковой неформатный шпон в полный формат, после чего он может использоваться для производства готовой продукции. Использование

данного оборудования позволит комбинату снизить расход сырья почти на 1%. Инвестиции в проект составили более 60 млн руб. Для упаковки готовой продукции вместо прокладочных брусков из покупного цельного бруса на комбинате используют бруски из обрезки древесно-стружечной плиты собственного производства. Такие бруски уже соответствуют

международным стандартам по фитосанитарным мерам для древесных упаковочных материалов и не требуют дополнительной термической обработки. В случае успешного испытания этого упаковочного материала костромской цех ДСтП будет готов приступить к выпуску брусков для всех комбинатов группы.

Экологические характеристики продукции

Для производства материалов из спрессованной древесины, в том числе фанеры, древесно-стружечных и древесно-волоконных плит, используются формальдегидсодержащие смолы. На комбинатах группы «Свеза» для клеевой фанеры марки ФК, предназначенной для использования в сухих условиях, применяют карбамидоформальдегидные смолы, а для фанеры марки ФСФ, предназначенной для применения во влажных и наружных условиях, – фенолформальдегидные. Поскольку формальдегид признан вредным для здоровья, его эмиссия строго нормируется – в России ГОСТами на фанеру (для хвойной, лиственной и ламинированной фанеры), а в других странах – государственными и негосударственными техническими регламентами. Продукция «Свезы» декларирована в системе ГОСТ Р по безопасности (содержанию и выделению формальдегида) и по основным физико-механическим показателям и соответствует требованиям санитарно-гигиенических норм, установленных международными стандартами.

Безопасность и экологичность продукции предприятий «Свезы» находятся под постоянным

внутренним и внешним контролем. Компания регулярно тестирует фанеру и другие изделия во внешних лабораториях в соответствии с современными требованиями и методиками. Образцы для тестирования отбираются представителями независимых органов методом случайной выборки.

Для поставок в США обязательным условием является наличие сертификата CARB. Вся продукция «Свеза» признана продукцией с ультранизким выделением формальдегида, что подтверждено соответствующими документами. В 2020 году все комбинаты «Свезы» успешно прошли очередной аудит на соответствие продукции регламентам CARB и EPA. Аудит провел сертифицирующий орган PFS TECO (США) по программе американского природоохранного законодательства CARB (Калифорнийский совет по воздушным ресурсам) и EPA (Агентство по охране окружающей среды). В ходе аудитов был проверен весь производственный процесс, начиная от приемки сырья, производственного контроля на всех стадиях производства, испытаний и вплоть до маркировки готовой продукции и оформления отгрузочных документов.

В страны Евросоюза разрешен ввоз продукции только класса эмиссии E1. С 1 января 2020 года Германия ужесточила требования к эмиссии формальдегида и запретила импорт фанеры и древесных плит, если уровень эмиссии превышает 0,1 ppm. Этот норматив вдвое строже общеевропейских требований, которые разрешают использовать в жилых помещениях фанеру с классом эмиссии E1. Тем не менее все предприятия группы «Свеза» успешно прошли проверку на эмиссию формальдегида по новому немецкому закону (ChemVerbotsV).

Поскольку требования европейских регулирующих органов в отношении эмиссии формальдегида постоянно ужесточаются, компания готовится к возможным изменениям и ведет работу по усовершенствованию технологии. «Свеза» занимается исследованиями, привлекает научно-исследовательские лаборатории для проведения испытаний, чтобы заранее отработать все детали производственного процесса и добиться снижения эмиссии без ущерба качеству, не увеличивая при этом стоимость конечного продукта для потребителя.

используется для производства древесно-стружечных плит, для снегования сырья и для продажи.

Древесные опилки, пригодные для создания теплоизолирующего слоя, используются также в процессе так называемого снегования для обеспечения сохранности качества сырья. При заготовке в зимний период древесное сырье засыпают снегом, утрамбовывают, а после покрывают слоем опилок. Такой метод консервации древесины позволяет обеспечить бесперебойную работу производства в периоды, когда

заготовка невозможна, а также поддерживать состояние сырья в оптимальном для производства качественной фанеры состоянии.

«Свеза» расширяет продуктовую линейку за счет не только разработки новых видов фанеры, но и выпуска различных видов продукции из побочных продуктов производства.

100%

использование лесного ресурса предусмотрено стратегией развития компании

На всех комбинатах «Свезы» оборудованы производственные цеха по выпуску топливных брикетов из древесной пыли, остающейся после шлифования фанеры. Шлифовальная пыль составляет 3–4% всего объема побочных продуктов. В процессе производства брикетов древесная пыль прессуется при высоком давлении без использования дополнительных материалов и связующих добавок. Преимущество топливных брикетов из березы – высокая калорийность сгорания (4 300 ккал / кг), низкая влажность, минимальный остаток золы – менее 1%, а также отсутствие углеродного следа. На предприятиях изготавливаются брикеты стандарта RUF, вес 1 шт составляет 1 кг. При этом их теплотворная способность более чем вдвое превышает равный объем колотых березовых дров.

Брикеты используются для отопления жилого сектора и производственных площадок. В европейских странах, где взят курс на постепенный отказ от использования ископаемого топлива, в первую очередь угля, одним из основных потребителей брикетов является рынок теплоэнергии и электрогенерации.

Производство топливных брикетов ранее было налажено на комбинатах «Свезы» в Костромской области. В июле 2020 года ООО «Свеза Биопродукт» запустило

собственное производство топливных брикетов на комбинатах в Санкт-Петербурге и в Уральском Пермского края. А с середины 2021 года начнется собственное производство на комбинате в Новаторе. Ожидается, что общий объем отгрузок составит около 25 тыс. тонн ежегодно. Биотопливная продукция ООО «Свеза Биопродукт» производится из FSC-сертифицированного сырья и отвечает всем европейским требованиям. Заключены договоры о поставках продукции в ряд европейских стран, а также о продажах в торговой сети «Лента».

Еще один биопродукт, пользующийся устойчивым спросом на розничном рынке и рынке HoReCa, – древесный уголь, получаемый при нагреве древесины без доступа кислорода. Он производится в объеме 300 тонн в год. К числу перспективных биопродуктов относятся также древесно-полимерные композитные материалы, которые состоят из измельченной древесины, термопластичного полимера и специальных химических добавок.

В перспективе новая стратегия предусматривает развитие таких направлений, как производство текстиля и биохимической

продукции. Переход на производство биопродуктов предоставляет компании возможность занять собственную нишу на новых растущих рынках, получить дополнительную прибыль и заблаговременно подготовиться к обновлению лесного законодательства. С 2022 года в России планируется полностью запретить утилизацию древесины, оставшейся в результате производственной деятельности, при помощи захоронения и сжигания.

Объем производства побочной продукции, тыс. м³

	2019	2020
Пыль древесная	62,90	45,05
Карандаш древесный	115,10	106,88
Щепа	184,40	128,02
Прочее	176,70	167,86
Итого	539,00	447,80

Твердые коммунальные отходы собираются отдельно и передаются региональному оператору, который после сортировки отправляет их на утилизацию либо размещает на полигоне.

Производство биопродуктов

На комбинатах «Свезы» введена система раздельного накопления и учета древесных, промышленных и твердых коммунальных отходов. Особое внимание уделяется тому, чтобы исключить древесные отходы из категории промышленных размещаемых и получить дополнительный биоресурс. Предприятия группы «Свеза» производят 1,4 млн м³ фанеры в год. При этом готовая продукция составляет лишь около 30% общего объема использованной древесины. 2 млн м³ приходится на побочные продукты. Новая стратегия

развития компании до 2029 года предусматривает использование лесного ресурса на 100%. Поэтому значительные инвестиции компания направляет на модернизацию оборудования и строительство экологичных производственных систем, ориентированных на рациональное использование сырья и рециклинг отходов. В настоящее время значительная часть коры, щепы и опилок сжигается в собственных котельных для выработки тепла и электроэнергии (подробнее см. раздел «Рациональное энергопотребление»), остальное



3454
тонны брикетов реализовано в 2020 году

ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

Политика и управление

На предприятиях группы «Свеза» действуют Политика в области охраны здоровья и безопасности труда и ряд процедур, инструкций и методических рекомендаций, которые регламентируют порядок безопасного проведения работ в различных условиях.

В структуре управляющей компании руководство вопросами производственной безопасности на уровне группы осуществляет направление охраны труда и промышленной безопасности. Соответствующие службы действуют также на предприятиях группы. Всего в сфере производственной безопасности работает около 50 специалистов различного профиля. В зоне их ответственности находятся охрана труда, промышленная, пожарная и экологическая безопасность. Непосредственно на местах выполнение требований производственной безопасности обеспечивают линейные руководители.

В группе «Свеза» действует Система управления охраной труда (СУОТ). СУОТ на практике реализует положения Политики в области охраны здоровья и безопасности труда, является частью общей системы менеджмента и одним из ключевых элементов, обеспечивающих защиту жизни и безопасность трудовой деятельности сотрудников.

СУОТ способствует выполнению требований российского законодательства в данной сфере и основана на базовых принципах международного стандарта ISO 45001. В качестве приоритета СУОТ ориентирована на проактивные действия, направленные на предупреждение происшествий, а не только на реагирование на негативные события, в результате которых кто-то пострадал или возникли серьезные риски для имущества.

В компании проводится внутренний аудит Системы управления охраной труда. В команду аудиторов входят эксперты управляющей компании, а также могут привлекаться эксперты с предприятий «Свезы» или «Северстали». В 2020 году были актуализированы методика и инструментарий аудита.

В компании сформирован план развития СУОТ. К 2025 году с нынешнего «базового» уровня СУОТ должна перейти к «продвинутому», а затем и к «развитому» уровню. Это движение планируется осуществить за пять шагов. Для каждого шага предусмотрен ряд целей и набор показателей результативности. В частности, планируется постепенное снижение коэффициента частоты производственного травматизма (LTIFR) до уровня 0,45. При этом для каждого этапа изначально установлен нулевой показатель смертельного травматизма.

Участие работников в разработке, внедрении и оценке системы менеджмента производственной безопасности

Контроль за соблюдением требований охраны труда на предприятиях осуществляют также профсоюзы. На тех комбинатах «Свезы», где имеются профсоюзные организации, на паритетной основе сформированы комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателя, профессиональных союзов и трудовых коллективов. Профсоюзы представляют интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профзаболеваний, следят за предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством. Коллективный договор на 2018–2021 годы содержит раздел «Охрана труда и здоровья», где сформулированы обязанности работодателя и работника.

Рабочие, специалисты и служащие принимают участие в деятельности рабочих групп по созданию / совершенствованию инструментов производственной безопасности. Инструменты производственного контроля периодически пересматриваются / актуализируются с учетом обратной связи, полученной от персонала.

По завершении процесса адаптации все новые сотрудники проходят опрос, который содержит блок вопросов, посвященных производственной безопасности. По результатам опроса принимаются решения о корректировке процессов в сфере безопасности. Планируется также запустить регулярный анонимный опрос «Термометр безопасности», который позволит

оценивать отношение сотрудников к системе производственной безопасности и действиям компании в этой области. Также производится настройка каналов и инструментов коммуникаций по безопасности таким образом, чтобы вся необходимая информация была своевременно и в полной мере доступна каждому сотруднику, вне зависимости от специфики его работы.



Выявление, анализ и устранение очагов опасности

Компания «Свеза» руководствуется принципом, что все несчастные случаи и промышленные инциденты предотвратимы. Одним из наиболее эффективных способов предупреждения травматизма, аварий, инцидентов и пожаров является производственный контроль, в основе которого лежит система регулярных проверок с участием руководителей разного уровня.

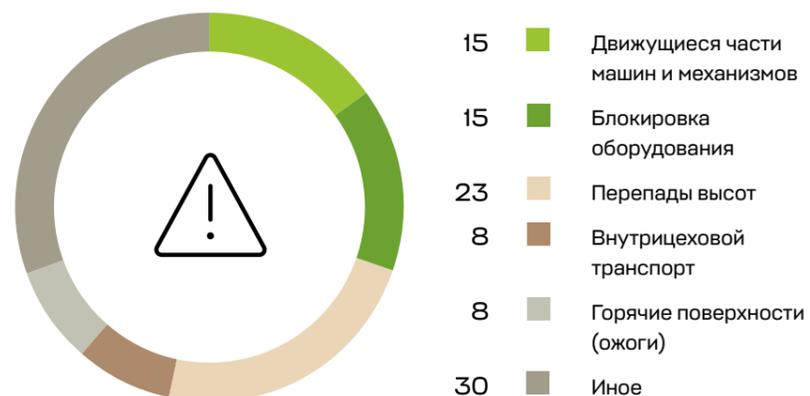
Производственный контроль позволяет оперативно выявлять отклонения от требований, правил и норм безопасности, а также принимать необходимые меры по их устранению.

По результатам производственного контроля и данным статистики травматизма определяются основные очаги опасности и разрабатываются корректирующие мероприятия.

Основные участники и инструменты производственного контроля

Руководители	Мастера	Рабочие
<ul style="list-style-type: none"> Планоые инспекции по охране труда Оценка рисков Расследование инцидентов Работа с нарушителями Поведенческий аудит безопасности 	<ul style="list-style-type: none"> Аудит безопасности производственных операций Поведенческий аудит безопасности Оценка рисков Расследование инцидентов Работа с нарушителями 	<ul style="list-style-type: none"> Доска решения проблем

Основные причины травматизма в 2020 году, %



Основные очаги опасности и корректирующие мероприятия в 2020 году

<p>Движущиеся и вращающиеся части машин и механизмов</p> <p>→ Программа «Точки заземления»: этап практической реализации мер по управлению рисками</p>	<p>Перепады высот, ограждения, лестницы, неровности пола</p> <p>→ Оценка и устранение опасностей на пешеходных маршрутах и лестницах, устранение неровностей дорожных покрытий внутри производственных и складских помещений, ремонт дорог на территориях</p>	<p>Блокировка оборудования</p> <p>→ Пилот процедуры «Безопасные вмешательства в оборудование» (включая LOTO)</p>
---	--	---

«Свеза» последовательно внедряет на своих комбинатах комплекс мер, которые позволяют повысить безопасность труда. В течение 2020 года дальнейшее развитие получил ряд программ, нацеленных на формирование безопасной среды в основных очагах опасности.

Программа «Точки заземления»

В 2020 году одним из приоритетов работы в области безопасности труда в компании стали риски, связанные с «точками заземления» – местами, где может произойти заземление или захват частей тела или элементов одежды движущимися частями оборудования. Программа «Точки заземления» направлена на оценку потенциально опасных мест на производстве и внедрение мер по предотвращению случаев травматизма. Внимание уделяется предупреждению инцидентов

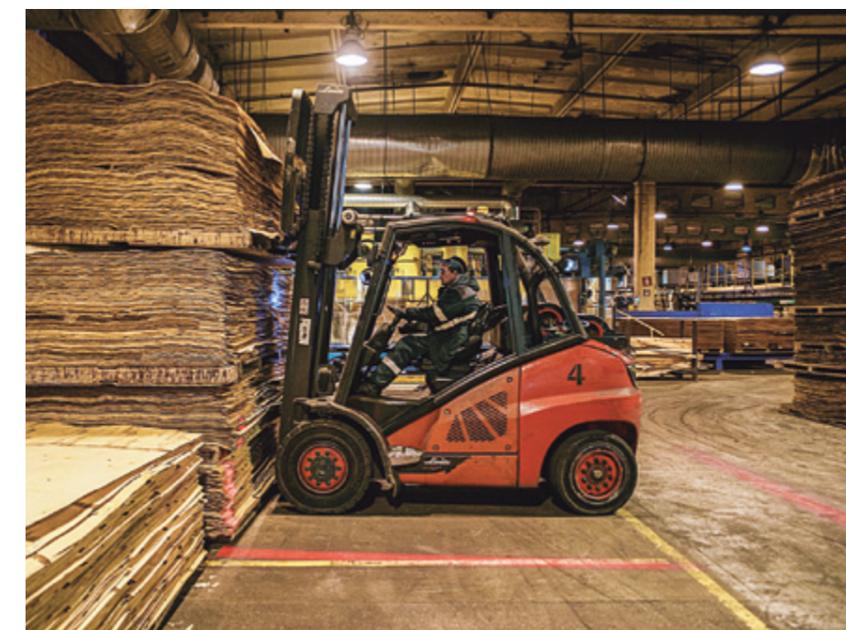
при работе с оборудованием как в процессе его эксплуатации, так и во время ремонта.

Выполнение программы разбито на восемь этапов, шесть из них планируется завершить к 2023 году. За это время должен быть обучен персонал, выявлены и документированы точки заземления, проведена оценка рисков и визуализация опасностей, разработан и реализован план мер по управлению рисками.

Итогом реализации программы «Точки заземления» в 2020 году стало снижение травм, связанных с заземлением, на 67% по сравнению с 2019 годом

Программа «Человек – погрузчик»

Для повышения безопасности пешеходов на территориях производственных объектов «Свезы» ведется оптимизация процессов перевозки продукции и материалов. Этому посвящена специальная программа по безопасности «Человек – погрузчик». Мероприятия программы направлены на создание и поддержание безопасной среды как для работников, так и для движения транспортных средств. Для этого сокращаются перевозки продуктов между производственными операциями, проводится реорганизация схем движения транспорта и людей, нанесение специальной разметки и установка физических барьеров с целью разделить потоки человека и транспорта по времени или по территории. Погрузчики оборудованы световыми индикаторами «blue spot» и «red line», которые с помощью подсветки обозначают направление движения и габариты маневрирующей машины. Произведена полная окраска всех погрузчиков, чтобы в конце каждой смены можно было оперативно выявить повреждения и предотвратить аналогичные инциденты в будущем. Внедрение этих и ряда других мер направлено на предупреждение происшествий, связанных с движением транспорта и пешеходов по территории комбинатов.



В 2020 году реализована программа «Человек – погрузчик», призванная предотвратить несчастные случаи, связанные с опасностью наезда погрузчиков на людей

Проект «Безопасные вмешательства в оборудование»

Задача проекта – защитить людей от действия любой опасной энергии в процессе эксплуатации и обслуживания оборудования. Все операции, выполняемые на оборудовании, в зависимости от вида вмешательства подразделяются на три категории: полная блокировка всех

видов энергии; минимальное вмешательство, не требующее полной блокировки энергии; вмешательство под частичным оживлением, когда блокируются отдельные виды энергии. Для каждого вида вмешательства и вида энергии подбираются способы блокировки и определяется порядок безопасного выполнения операции.

В 2020 году проект «Безопасные вмешательства в оборудование» был реализован на пилотном участке на комбинате в Санкт-Петербурге. В 2021 году подход к безопасным вмешательствам в оборудование будет масштабирован на все комбинаты группы.

Обучение по охране труда

Поскольку основной причиной травматизма является человеческий фактор, компания уделяет большое внимание обучению сотрудников, стремится формировать культуру безопасного труда. На предприятиях регулярно проводятся тренинги по охране труда, обучение сотрудников безопасному поведению. Обязательное обучение по охране труда, регламентированное законодательством, включает более

20 программ. В 2020 году в общей сложности работники группы «Свеза» приняли участие в более чем 13,5 тыс. образовательных мероприятий и аттестаций. Еще 346 человек приняли участие в корпоративных тренингах.

На предприятиях компании проводятся интерактивные инструктажи с показом фильмов и презентаций в рамках диалога

между работниками и руководителем, а также используются иные форматы привлечения работников к вопросам безопасности.

В связи с ограничениями, вызванными пандемией коронавируса COVID-19, было также освоено проведение тренингов в онлайн-формате.

Инновации в обучении



Проект виртуальной реальности для безопасности сотрудников получил 1-е место в социальной номинации конкурса FSC «Зеленый проект года – 2020»

Для снижения травматизма на сложном производственном оборудовании разработан тренажер дополненной реальности. Цель проекта – обучить рабочего в виртуальной среде, максимально приближенной к реальности, изучить все сценарии аварийных ситуаций и добиться устойчивых безопасных навыков устранения неполадок. Пилотный проект реализован на комбинате в Костроме. По заказу «Свезы» создана точная компьютерная копия сушильной машины, написаны обучающие программы и экзаменационные версии для допуска к работе. В результате уровень травматизма на сушильном оборудовании пилотной площадки снизился до нуля. Внедрение данной практики планируется и на других производствах.

Обучение на корпоративных тренингах в 2020 году

Все новые сотрудники на этапе адаптации	→	обязательный групповой тренинг «Азбука безопасности»	138 человек обучено
Мастера и руководители производств	→	обучение инструментам производственного контроля	143 человека обучено
Руководители, специалисты, рабочие	→	инструмент «Анализ опасностей непосредственно перед работой»	65 человек обучено

Результаты мероприятий по предотвращению травматизма

В 2020 году произошло в общей сложности 13 несчастных случаев. Не было допущено ни одного случая со смертельным исходом. Основными причинами травматизма стали:

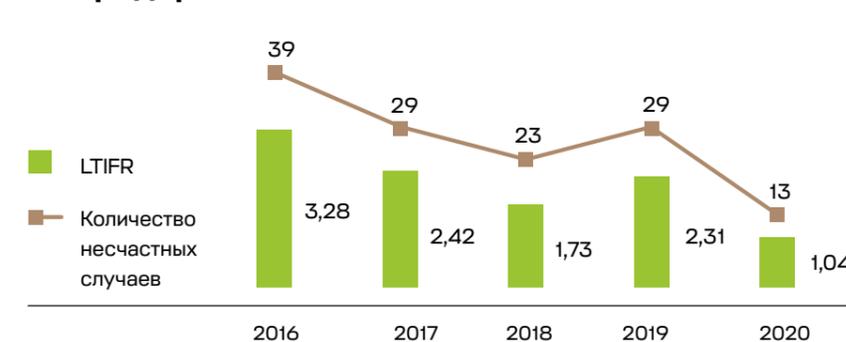
- низкий уровень технической защищенности оборудования (предотвращение доступа в опасные зоны; блокировка опасной энергии; проработка процедур безопасного обслуживания оборудования);
- пробелы в компетенциях по безопасности персонала;
- формальное отношение к инструментам производственного контроля.

За последние пять лет уровень производственного травматизма на предприятиях компании (LTIFR) снизился более чем в три раза

Количество несчастных случаев на предприятиях «Свезы»

	2019	2020
Центральный офис	1	0
Санкт-Петербург	1	1
Новатор	4	1
Кострома	1	1
Мантурово	2	0
Уральский	5	7
Верхняя Сиячиха	7	1
Тюмень	8	1
Свеза Ресурс	0	1

Уровень производственного травматизма на предприятиях «Свезы»



Пожарная безопасность

Процесс производства фанерной продукции связан с высокими температурами в помещениях на рабочих местах. Механизмы и агрегаты выделяют большое количество тепла, а сам продукт обработки – древесина – горючий материал. В связи с этим вопрос обеспечения пожарной безопасности имеет для компании первостепенное значение.

>70 млн руб.

было выделено на противопожарную программу в 2020 году

Для предотвращения рисков возникновения пожаров и минимизации их последствий в компании осуществляются:

- поддержание в порядке рабочих мест и оборудования;
- контроль за проведением огневых работ;
- поддержание помещений в базовом безопасном состоянии;
- инвестиционная программа по пожарной безопасности;
- плановые противопожарные учения.

Основной причиной возгораний в 2020 году по-прежнему оставалось неудовлетворительное качество уборки и нарушение правил хранения пиломатериалов и побочных продуктов производства. Однако число возгораний по этой причине сократилось (- 23 %) по сравнению с предыдущим периодом. При этом выросло (+ 15 %) число возгораний, вызванных неисправностью электрооборудования и электропроводки.

Благодаря принятым мерам управления пожарными рисками общее количество возгораний в 2020 году

уменьшилось с 51 до 44. Основное число составили микровозгорания (36) и незначительные возгорания (6). При этом имели место два серьезных возгорания 1 уровня (Кострома: возгорание покрасочной камеры) и 2 уровня (Тюмень: возгорание на «циклоне»). В результате происшествий никто не пострадал.

На снижение рисков и минимизацию последствий возгораний направлены мероприятия комплексной инвестиционной программы. В их числе:

- системы автоматического пожаротушения;
- системы автоматической пожарной сигнализации и управления эвакуацией;
- пожарная техника;
- системы наружного и внутреннего пожаротушения (пожарный водопровод).

Для всех сотрудников проводится обучение по пожарной безопасности, а в каждом подразделении проходят противопожарные тренировки. К тренировкам привлекаются также профессиональные спасатели из пожарных частей МЧС.

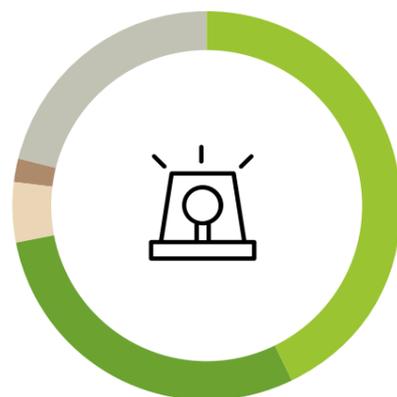
Проект «Пожарная безопасность»

Уральский

В рамках программы «Пожарная безопасность» в отчетном году в производственных помещениях комбината был реализован ряд мероприятий, направленных на предотвращение пожароопасных ситуаций. Во всех производственных корпусах было смонтировано аварийное и эвакуационное освещение, установлены противопожарные двери в помещениях с высокими рисками возгораний, которые послужат дополнительным барьером в случае распространения пожара по зданию. Также запущены в эксплуатацию системы быстрого пожаротушения, которые сокращают временной промежуток между определением возгорания и началом тушения и позволяют гасить возгорание минимальным количеством воды без причинения вреда оборудованию. Комплексная программа пожарной безопасности комбината «Свеза» в Уральском будет реализована в течение 7 лет, а ее полная инвестиционная стоимость составит около 300 млн руб.

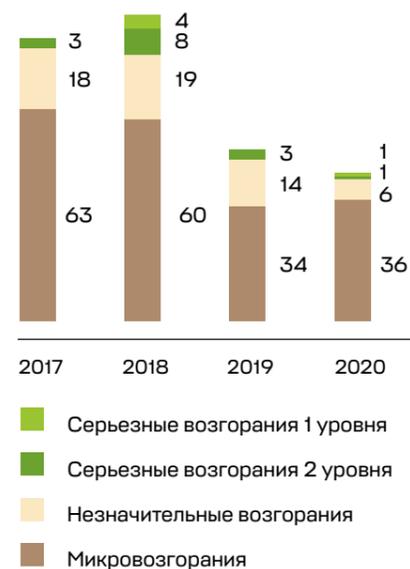


Основные причины возгораний в 2020 году, %



- 43 Некачественная уборка и нарушение правил хранения сырья и отходов
- 29 Неисправность электрооборудования
- 5 Нарушение требований безопасности при проведении огневых работ
- 2 Несоблюдение регламентов при эксплуатации и ремонте оборудования
- 21 Прочее

Данные о возгораниях на предприятиях «Свезы»



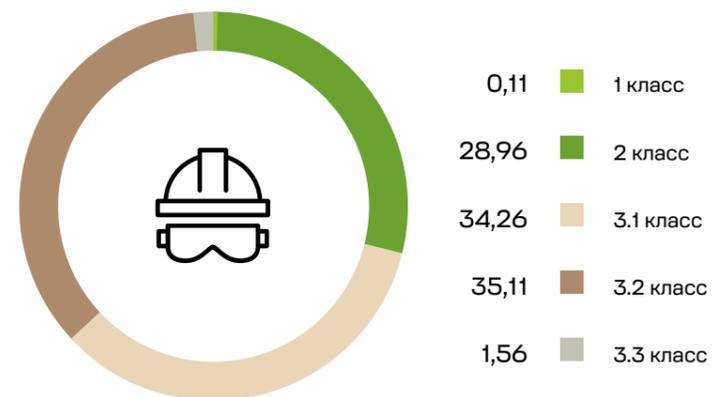
Кострома

На комбинате в Костроме в 2020 году были проведены работы по модернизации автоматики управления, монтажу современных автоматизированных систем независимого водоснабжения и тушения пожаров на участках изготовления фанеры и ДСП. Установленное оборудование позволит быстро, эффективно и с минимальной угрозой для жизни и здоровья персонала локализовать и предотвратить возможное возгорание. Объем инвестиций составил 26 млн руб. Программа по обеспечению пожарной безопасности на костромском предприятии «Свезы» будет реализовываться вплоть до 2025 года.



Профилактика профессиональных заболеваний и улучшение условий труда

Распределение классов условий труда в группе по результатам СОУТ, %



В целях выявления вредных и опасных производственных факторов на предприятиях проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда. Как показывают результаты специальной оценки условий труда (СОУТ), две трети рабочих мест на комбинатах «Свезы» связаны с присутствием вредных факторов (классы 3.1, 3.2 и 3.3). Условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний, а также опасные (экстремальные) условия труда на предприятиях группы отсутствуют.

В 2020 году не было новых случаев профессиональных заболеваний.

Компания стремится создать для работников максимально комфортные и безопасные условия труда. В числе основных вредных производственных факторов на комбинатах преобладают шум (62% рабочих мест) и тяжесть трудового процесса (55% рабочих мест). Помимо средств индивидуальной защиты для снижения воздействия фактора шума используются противозумные экраны на оборудовании и противозумные кабины для работы операторов. Для того чтобы снизить тяжесть труда, проводится оптимизация процессов, внедряются средства механизации процессов.

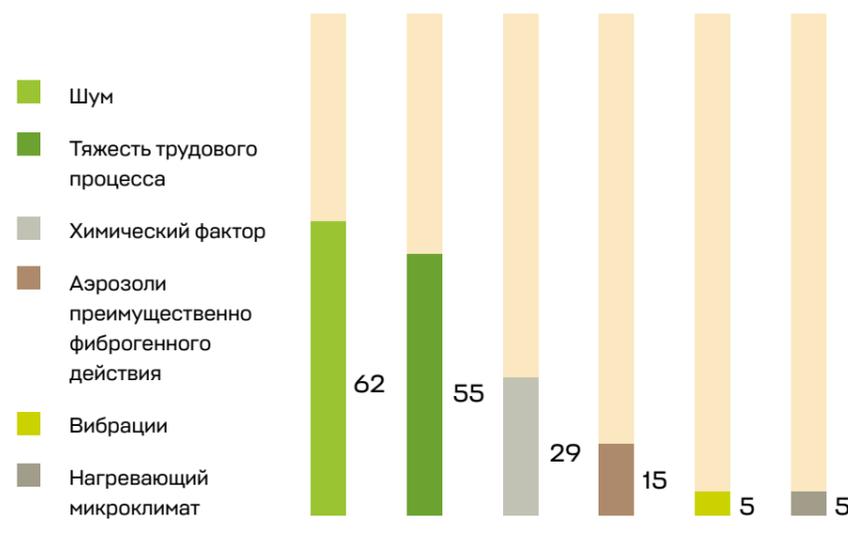
Большинство предприятий оснащено надежным оборудованием, которое позволяет автоматизировать самые опасные производственные процессы.

На комбинатах особое внимание уделяется устройству современных систем вентиляции и кондиционирования. Организован контроль состояния воздуха рабочей зоны.

Все сотрудники обеспечены необходимыми средствами индивидуальной защиты.

Введен в действие социально-бытовой стандарт, который гарантирует работникам возможность пользоваться местами для приема пищи, комфортными раздевалками, удобными и чистыми душевыми кабинами.

Основные вредные производственные факторы, %



Проекты по улучшению условий труда на комбинатах

Кострома

В июле 2020 года на участке лущения шпона проведена модернизация подземного транспортера. Установка автоматических сбрасывателей чурка в накопитель позволила заменить ручной труд навальщика-свальщика и снизить тяжесть трудового процесса.

Новатор

За счет установки кабины удалось снизить воздействие производственного шума на рабочем месте машиниста рубительной машины и, как следствие, добиться снижения итогового класса условий труда.

Уральский

За счет реорганизации производственного процесса улучшены условия труда на рабочем месте машиниста рубительной машины. Сокращено время нахождения сотрудника в шумной зоне при обслуживании дробилки и, как следствие, снижен итоговый класс условий труда.

Верхняя Синячиха

В 2020 году на 13 рабочих местах в производственных корпусах организована подача свежего воздуха непосредственно в рабочую зону. Данный проект является программным и рассчитан на 3 года. По итогам его реализации



на 50 рабочих местах будет установлена система воздушной вентиляции, которая позволит поддерживать комфортный температурный режим в зонах, где температура воздуха нестабильна в зависимости от времени года.

Ответственность в цепочке поставок

Перед заключением контракта на проведение различного рода работ на территории предприятий «Свезы» с привлечением сотрудников сторонних организаций производится проверка подрядчика. Неотъемлемой частью тендерной документации является анкета, где должно быть описано состояние системы охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности в подрядной организации.

В соответствии с корпоративным стандартом «Обеспечение безопасного проведения подрядных работ», который является неотъемлемым приложением к любому договору, все подрядные организации должны выполнять основные правила охраны здоровья, безопасности труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности. Специалисты службы промышленной безопасности, охраны труда и экологии предприятия

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

Подрядчик несет полную ответственность за соблюдение законодательства РФ в области охраны труда, промышленной и пожарной безопасности. Все случаи нарушений фиксируются в актах, и если эта информация признается обоснованной, к подрядчику применяются штрафные санкции.

В 2020 году подрядчиком было выставлено 217 штрафов за различные нарушения в сфере охраны труда и промышленной безопасности (226 в 2019 году) и 25 штрафов за нарушения пожарной безопасности (26 в 2019 году).

В рамках программы полевых проверок специалисты по FSC и отслеживанию цепочек поставок на комбинатах также осуществляют проверку поставщиков на предмет выполнения требований охраны труда и техники безопасности. В ходе проверок, проведенных в 2020 году на комбинате в Костроме, были выявлены грубые нарушения со стороны одного из поставщиков на лесозаготовках: не проведена СОУТ, не организовано обучение работников, не проводятся инструктажи до начала работы, не выдаются спецодежда и СИЗ. Поскольку указанные нарушения напрямую угрожают жизни и здоровью работников, поставка древесины от данного поставщика была прекращена.

Охрана здоровья сотрудников в условиях распространения коронавирусной инфекции

Компания «Свеза» входит в перечень системообразующих организаций экономики России, поэтому производственный процесс не был остановлен и в период пандемии. С момента объявления ограничительных мер на всех комбинатах компании была нанесена разметка для соблюдения социальной дистанции, обеспечена выдача средств индивидуальной защиты, введен бесконтактный замер температуры сотрудников, усилена дезинфекция помещений и оборудования, установлены рециркуляторы воздуха, арендованы дополнительные транспортные средства для безопасной перевозки работников и многое другое.

Чтобы сформировать культуру безопасного поведения в условиях угрозы дальнейшего распространения

коронавируса, «Свеза» запустила эпидемиологическую минитрансформацию. Первый этап комплексного проекта стартовал весной 2020 года на комбинате в Санкт-Петербурге.

Выполнено картирование потоков сотрудников и определены точки контактов. Карта позволила выявить места наиболее вероятного скопления людей и проработать возможности бесконтактного взаимодействия. Итогом первого этапа стало создание перечня лучших практик и быстрых решений, позволяющих обеспечить безопасность в период эпидемии.

Второй этап был посвящен обучению руководителей эффективному управлению в кризисных ситуациях, с тем чтобы они транслировали информацию своим подчиненным, самостоятельно

решали возникающие в связи с коронавирусом вопросы, а также обеспечивали психологическую поддержку участникам своих команд. Данные мероприятия показали свою эффективность и были внедрены на всех производственных площадках группы «Свеза». Проект охватил также всех подрядчиков и контрагентов, посещающих или постоянно находящихся на территории комбинатов.

Пилотной площадкой третьего этапа проекта, который начался в ноябре 2020 года, стал комбинат в Костроме. Задача проекта – закрепить достигнутые результаты, изменить мышление работников, выработать у них привычку к безопасному поведению, подключить к совершенствованию мер безопасности. Для этого руководители в беседах с сотрудниками

регулярно напоминали о вероятных последствиях при заболевании коронавирусом, обсуждали возможные риски, возникающие в процессе производства. К работе с персоналом были привлечены также и «агенты изменений» – сотрудники, которые пользуются авторитетом в коллективе и осознанно соблюдают меры эпидемической безопасности. Они общались с коллегами, напоминали о важности использования СИЗ, распространяли актуальную информацию.

Также проектом были предусмотрены мероприятия по повышению мотивации сотрудников к безопасному поведению. На предприятиях компании были размещены плакаты и организована трансляция видеороликов, включающая как рекомендации медицинских работников, так и истории людей, столкнувшихся с заболеванием.

50

предложений от сотрудников поступило на «Фабрику идей», из них 22 идеи реализованы и 17 приняты к реализации

330

подтвержденных случаев заболеваний у работников и 39 случаев у подрядчиков, благодаря принятым мерам противодействия распространению COVID-19, с начала эпидемии

Благодаря проекту удалось избежать остановки комбинатов на карантин. Это особенно важно в тех регионах, где комбинаты «Свезы» являются градообразующими и социально значимыми предприятиями. Результатом проекта стали также минимизация распространения заболевания и снижение количества заболевших



Более 470 руководителей и 47 подрядчиков из числа ИТР было обучено эффективному руководству в новых условиях (95% и 91% соответственно от запланированного количества)

> 67 млн руб.

потратила «Свеза» в 2020 году на меры профилактики и борьбы с коронавирусной инфекцией COVID-19



Планы на 2021 год

В ежегодный инвестиционный план закладываются средства на программы безопасности и защиты от пожарных рисков, благодаря которым производственная среда становится более безопасной и комфортной для сотрудников

«Свеза» продолжит собирать результативные практики предупреждения травматизма, лучшие из них будут внедряться на всех комбинатах группы

≈ 50 млн руб.

будет направлено на реализацию проектов «Точки заземления», «Человек – погрузчик» и «Безопасные вмешательства в оборудование» в 2021 году

≈ 200 млн руб.

планируется выделить на улучшение условий труда и повышение уровня безопасности зданий и сооружений

≈ 100 млн руб.

составят расходы на противопожарную программу

5

МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

**Экономическое воздействие
на регионы присутствия**

94

Социальные проекты

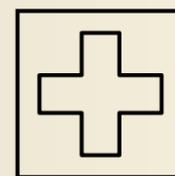
98

Модернизация действующих комбинатов «Свезы» и создание новых современных предприятий, осуществляющих глубокую переработку леса, отвечает также интересам территорий присутствия

Подробнее на [стр. 95](#)

Распределение благотворительного бюджета осуществляется на коллегиальной основе с учетом выбранных направлений корпоративной социальной ответственности компании, целей развития бизнеса и приоритетных проблем региона

Подробнее на [стр. 99](#)



В 2020 году благотворительные инициативы предприятий в области здравоохранения были ориентированы на мероприятия по поддержке медицинских учреждений в борьбе с пандемией COVID-19

Подробнее на [стр. 100](#)

С 2011 года «Свеза» ежегодно выделяет средства на поддержку программы «Северстали» «Дорога к дому»

Подробнее на [стр. 101](#)

На протяжении ряда лет компании «Севергрупп» развивают партнерские отношения с Русским музеем

Подробнее на [стр. 105](#)



ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ

Приоритетом новой Стратегии развития лесного комплекса России до 2030 года является ориентация отрасли на глубокую переработку древесины. Стратегия развития компании полностью отвечает этой задаче и предусматривает 100% использование лесного ресурса через развитие производства биопродуктов из побочных продуктов производства.



Модернизация действующих комбинатов «Свезы» и создание новых современных предприятий, осуществляющих глубокую переработку леса, отвечает также интересам территорий присутствия. Такой подход гарантирует значительный финансовый вклад в их экономику, дополнительные отчисления в бюджеты всех уровней, поддержку объектов социальной и транспортной инфраструктуры, сохранение существующих и создание новых рабочих мест

с достойным уровнем заработной платы. Инвестиционные проекты группы «Свеза» способствуют росту товарооборота и улучшают инвестиционный климат, дают хороший стимул для развития предприятий смежных отраслей и благотворно сказываются на поддержании социальной стабильности.

Комбинаты компании, которые расположены в небольших населенных пунктах

(пос. Верхняя Синячиха, пос. Новатор, пос. Уральский, г. Мантурово), фактически являются градообразующими предприятиями, от которых зависит экономическое и социальное благополучие территории. Многие из них, кроме того, обеспечивают энерго- и водоснабжение жилищного сектора и социальных объектов.

Верхняя Синячиха

Комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе является градообразующим предприятием. Здесь трудится более тысячи человек. Большое число сотрудников – жители поселка и близлежащих населенных пунктов. Предприятие – один из крупнейших налогоплательщиков региона. Только за последние пять лет перечисления в бюджет Свердловской области составили около 1 млрд руб. Ежегодная индексация заработных плат способствует увеличению налоговой базы. Это в том числе благоприятно отражается на социально-экономическом положении поселка, позволяет аккумулировать средства на развитие населенного пункта. Комбинат также регулярно выделяет средства на строительство и ремонт инфраструктурных объектов, на благоустройство и на организацию досуга жителей.

Новатор

Пос. Новатор находится в Великоустюгском районе Вологодской области. Градообразующим предприятием для поселка является фанерный комбинат «Свеза». Инвестиции в проект увеличения производства на 52 тыс. кубометров в год, который завершается на комбинате, в общей сложности составят 6,3 млрд руб.

Этот проект одобрен инвестиционным советом при губернаторе области и включен в перечень приоритетных. Здесь будет создано порядка

120 новых рабочих мест для жителей Вологодской области, на десятки миллионов рублей вырастут налоговые отчисления в бюджеты различных уровней. На строительной площадке и в смежных организациях заняты порядка 300 сотрудников подрядных компаний.

Жилой фонд пос. Новатор – главный потребитель (84%) тепловой энергии ТЭС комбината «Свеза». Комбинат отапливает 32 многоквартирных дома, а также обеспечивает надежное и бесперебойное теплоснабжение объектов социальной инфраструктуры: детского сада, школы, библиотеки, дома культуры, физкультурно-оздоровительного комплекса, здания амбулатории и магазина.

Новая дочерняя компания, ООО «Свеза Ресурс», реализующая в Тотемском и Тарногском районах пилотный проект лесозаготовки, предоставляет жителям Тотемского района 130 рабочих мест и способствует поддержанию в рабочем состоянии объектов транспортной инфраструктуры.

Уральский

Градообразующий комбинат является местом работы для более чем 1 500 человек, человек, что составляет 20% жителей поселка. Инвестиции в обновление производства и содержание предприятия за три последних года составили порядка 6 млрд руб. В 2020 году инвестиционные проекты «Свеза» в Уральском,

«+ 40» и «Строительство мини-ТЭЦ» вошли в перечень приоритетных инвестиционных проектов в области освоения лесов в Пермском крае. Благодаря этим проектам на комбинате создано 39 рабочих мест. Еще восемь новых рабочих мест появилось в 2020 году в результате запуска нового продукта глубокой переработки – топливных брикетов. Комбинат – один из основных налогоплательщиков региона. После проведенной модернизации и наращивания объемов производства комбинат на 21% увеличил налоговые отчисления в бюджеты всех уровней – за последние три года они составили 1,8 млрд руб.

Поддерживая достойный уровень жизни в Уральском, комбинат способствует сокращению миграционного оттока населения – основного фактора, который потенциально может негативно повлиять на социально-экономическую ситуацию в поселке.

Мантурово

Основным видом хозяйственной деятельности городского округа города Мантурово является обработка древесины и производство изделий из дерева. К этой отрасли относятся и одно из градообразующих предприятий города – фанерный комбинат «Свеза». Предприятие входит в пятерку крупнейших налогоплательщиков Костромской области и является одним из основных экспортеров в регионе. Здесь трудится 18% работающего

Местные сообщества

населения муниципалитета, а с учетом сотрудников подрядных организаций – около 10% трудоспособного населения района. Различного рода услуги комбинату оказывают более 20 местных организаций малого и среднего бизнеса. Мини-ТЭЦ не только обеспечивает тепло- и электроэнергией комбинат, но и отапливает в холодное время года 11 частных и один многоквартирный жилой дом. Средняя заработная плата на комбинате растет почти на 9% в год и существенно превышает средний уровень зарплаты в регионе.

Кострома

Примерно треть всего перечня товаров из древесины, производимых на территории Костромской области, выпускает комбинат «Свеза» в Костроме. Комбинаты «Свеза» в Костроме и Мантурове входят в число крупнейших налогоплательщиков Костромской области. Улучшение экономических показателей работы комбината в результате модернизации

производства положительно отражается и на доходах бюджета. Налоговые платежи предприятия в 2020 году составили 481,5 млн руб., в том числе в бюджет Костромской области перечислено 179 млн руб., что на 5% больше, чем в 2019 году. Объем инвестпрограммы костромской «Свезы» в 2020 году составил более 370 млн руб. Средства в основном направлены на проекты, связанные с безопасностью и улучшением условий труда сотрудников, снижением издержек и расхода сырья.

Санкт-Петербург

Петербургский комбинат «Свеза» вносит весомый вклад в социально-экономическое благополучие пос. Понтонный, где он расположен, и является одним из градообразующих предприятий. Комбинат входит в число крупнейших налогоплательщиков Колпинского района Санкт-Петербурга, наиболее развитой с промышленной точки зрения территории Северной столицы. На предприятии создано

свыше 600 рабочих мест, где трудятся жители Понтонного и близлежащих муниципалитетов Колпинского района. Еще несколько сот человек работают на комбинате в составе подрядных организаций. В холодное время года комбинат отапливает десятки многоквартирных жилых домов в Понтонном, а также важные социальные объекты: школу, детский сад и пансионат для пожилых людей.

Тюмень

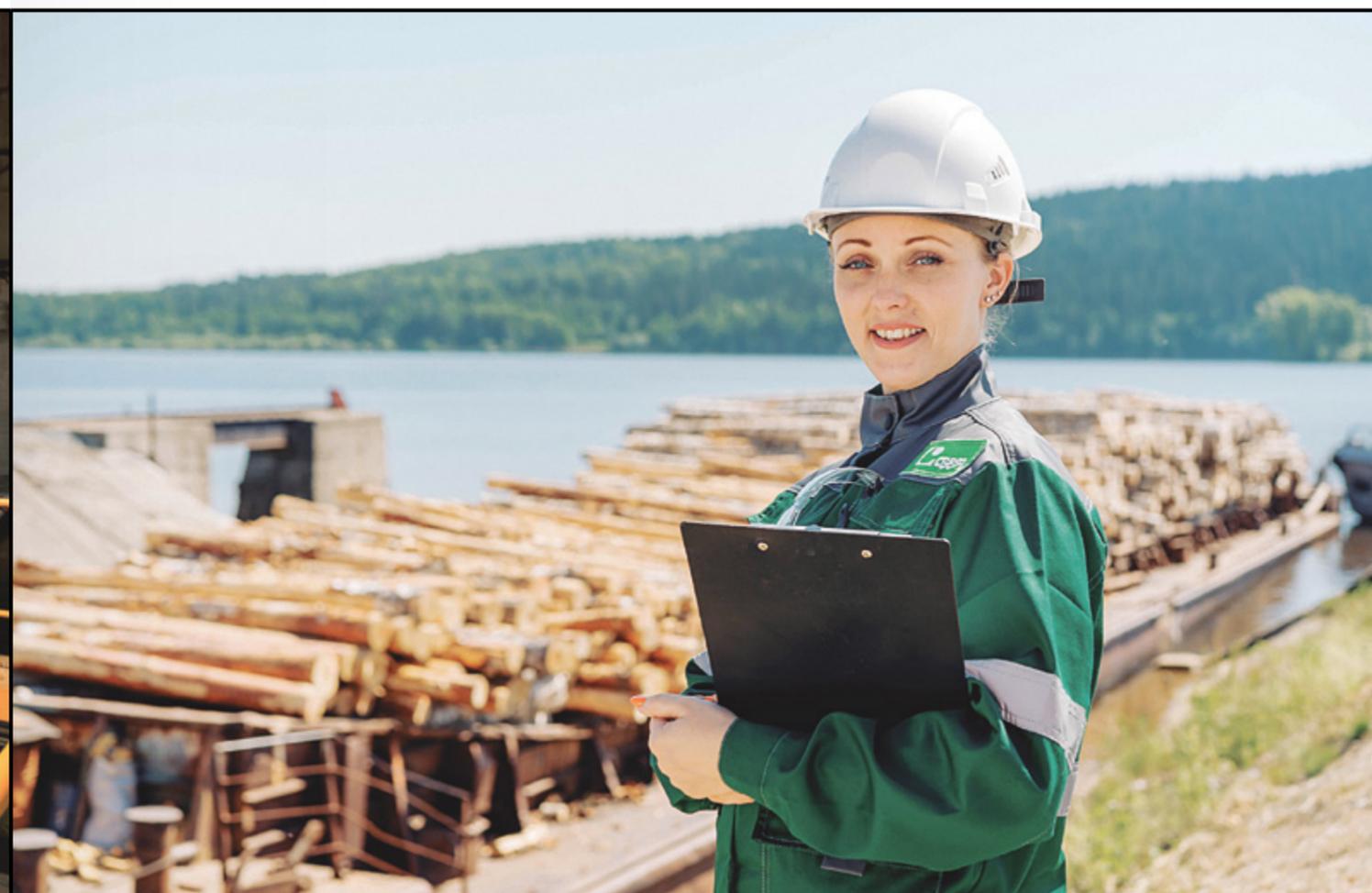
Тюменский комбинат – один из крупнейших экспортеров Тюменской области. Предприятие обеспечивает работой более 600 жителей Тюмени, причем их заработные платы ежегодно индексируются. В результате роста реализации и отгрузки продукции в 2020 году перечисления в бюджет Тюменской области выросли более чем в два раза по сравнению с предыдущим годом и составили 16,8 млн руб.

Поддержка местных поставщиков

Подавляющее большинство поставщиков древесного сырья на предприятия «Свезы» (более 90%) относятся к предприятиям малого и среднего бизнеса. При этом более половины от общего числа поставщиков древесины – а всего их более 500 – являются местными производителями.

Это небольшие предприятия, которые базируются в регионах присутствия фанерных комбинатов. Заказы «Свезы» не только обеспечивают загрузку для местных поставщиков, но и дают им возможности для развития, для повышения устойчивости. На всех предприятиях группы взят курс на поддержку местных поставщиков лесозаготовителей и увеличение объемов заготовки в регионах присутствия. Такой подход позволяет поставщикам планировать производственную деятельность на длительный период, а также иметь гарантированный сбыт древесины по рыночным ценам. В свою очередь компания заинтересована в их услугах, поскольку это сокращает затраты на логистику и способствует обеспечению полной загрузки мощностей фанерных комбинатов на протяжении года.

В 2020 году проведен опрос поставщиков и союзов промышленников и предпринимателей с целью выяснения зон улучшения в области сотрудничества с поставщиками и действий, необходимых для их развития и обучения. Разработана система оценки и ранжирования поставщиков, определены целевые показатели по увеличению количества местных поставщиков и росту их выручки по контрактам со «Свезой». Так, ожидается, что в 2021 году количество местных поставщиков вырастет на 1–3%, а объем выручки – на 2,5%.



СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

Подходы к оказанию благотворительной помощи

Компания реализует программы в регионах присутствия, которые содействуют улучшению качества жизни местного населения. Эта цель соответствует в том числе одному из стратегических направлений развития компании до 2030 года. В 2020 году «Свеза» ставила перед собой задачу реализовать как минимум по одному значимому проекту в каждом регионе присутствия, направленному на решение одной из трех приоритетных проблем данной территории.

В ряде муниципалитетов для определения объектов оказания поддержки компания участвует в программе «Народный бюджет». Программа объединяет усилия органов власти, местного населения и бизнеса для решения проблем городских и сельских территорий. Она предполагает софинансирование затрат регионального и местного бюджета, а также вложения юридических и физических лиц. Проекты, которые подлежат выполнению в первую очередь, отбирает муниципальная комиссия, состоящая из местных жителей.

В 2020 году в компании была разработана и успешно внедрена новая процедура оказания благотворительной помощи. Разработана новая форма заявки-запроса для благополучателей, которая предусматривает в том числе описание проблемы и механизмы ее решения. Распределение благотворительного бюджета осуществляется на коллегиальной

основе с учетом выбранных направлений корпоративной социальной ответственности компании, целей развития бизнеса и приоритетных проблем региона.

Для этого на всех предприятиях компании учреждены так называемые внутренние координационные советы, в состав которых входят директор комбината, менеджер по коммуникациям на комбинате, а также директор по корпоративным коммуникациям и менеджер по программам КСО и бренду управляющей компании.

В отчетном году во всех регионах присутствия программы благотворительной помощи были реализованы в запланированном объеме. Было рассмотрено более 100 заявок на поддержку проектов в социальной сфере, в области экологии, здравоохранения, благоустройства и развития инфраструктуры, культуры и спорта. Более 90 запросов на оказание поддержки были удовлетворены.

По итогам 2020 года реализованы четыре объекта благоустройства, два объекта находятся в стадии реализации, 10 проектов было поддержано за счет средств компании в рамках программ благотворительной и спонсорской помощи «Севергрупп».

> 112

заявок рассмотрели на внутренних координационных советах

> 90

запросов на оказание поддержки были удовлетворены



5,75 млн руб.

благотворительные инвестиции «Свеза» в 2020 году

В 2021 году компания предполагает вывести вопросы корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития на новый уровень. Планируется разработать и принять ряд регламентирующих документов, произвести первую оценку социальных инвестиций. Активнее будут внедряться лучшие практики, в частности распределение средств на конкурсной основе среди НКО и местных общественных активистов

Помощь организациям системы здравоохранения

В 2020 году благотворительные инициативы предприятий в области здравоохранения были ориентированы в первую очередь на мероприятия по предупреждению и борьбе с пандемией COVID-19.

На пике пандемии руководство «Свезы» в Новаторе оперативно отреагировало на просьбу местной районной больницы и выделило средства на закупку экспресс-тестов.

«Свеза» в Верхней Синячихе предоставила транспорт для доставки специализированных кроватей в ковидный госпиталь, организованный в поселковой больнице.

В помощь врачам комбинат в Уральском закупил пять бесконтактных термометров, которые используют терапевты на приеме больных и на входном контроле. Кроме того, местному отделению больницы,

которое одним из первых в Пермском крае начало принимать больных с подозрением на коронавирус, комбинат предоставил более 400 единиц средств индивидуальной защиты (маски, респираторы, защитные костюмы).

При поддержке партнера по «Севергрупп», сети клиник «Скандинавия», комбинат передал Нытвенской районной больнице аппарат ИВЛ.

Комбинат в Костроме выделил деньги на приобретение партии средств индивидуальной защиты и дезинфицирующих средств для

волонтеров костромского центра «МыВместе», которые во время изоляции развозили пожилым людям продуктовые наборы, а также для сотрудников костромского ГИБДД, которые обеспечивали безопасность на дорогах города.

В Мантурове помощь масками, перчатками, антисептическими средствами, средствами и предметами бытовой техники для командированных из областного центра врачей была оказана городской администрации, полиции и Мантуровской центральной районной больнице.

ограничений формат многих мероприятий был изменен. Тем не менее во время пребывания в экалагере школьники прибрались на территории школы и детских площадок, у памятника Воину-освободителю, участвовали в акции «Чистый берег», в сборе макулатуры и пластиковых крышек, навели порядок на тропе здоровья и посадили саженцы дуба. Волонтеры «Свеза Актив» провели для детей два профориентационных мероприятия, посвященных фанерному производству и профильным профессиям.

Зимой в Уральском «Свеза Актив» и школьное лесничество «Друзья леса» провели акцию «Создай свою кормушку». Из бытовых отходов – пластиковых бутылок и контейнеров, коробок из-под сока, а также других материалов – школьники сделали 30 кормушек, развесили их и наполнили кормом.

«Свеза» стала инициатором научно-практической конференции «Зимние чтения – 2020» в Мантурове.

Цель мероприятия – пропаганда экологической культуры и ответственного природопользования в молодежной среде, формирование у учащихся исследовательских компетенций, навыков проектной работы и вовлечение их в научно-практическую деятельность. 12 старшеклассников из 10 школ округа представили на суд жюри свои практические наработки в области охраны окружающей среды. Победители получили ценные призы от комбината «Свеза». Достигнута договоренность с руководством отдела образования о том, что конференция будет проводиться в Мантурове ежегодно.

Аналогичная конференция совместно со школьным лесничеством «Друзья леса» состоялась также в Уральском. С докладами выступили 22 школьника младших и старших классов. К содержанию и структуре работ учащихся были предъявлены серьезные требования. Одним из условий

стало наличие практической части – эксперимента или наблюдения за каким-либо природным явлением. Опыт проведения такой конференции в 2021 году планирует перенять комбинат в Санкт-Петербурге.

Школьное лесничество «Друзья леса» и комбинат «Свеза» в Уральском организовали также конкурс «Вырасти свое дерево». 10 учеников младших классов посадили дерево из семечка, а затем наблюдали и фиксировали стадии его роста.

В начале 2020 года проведены также интерактивные уроки для школьников пяти классов начальной школы № 3 Верхней Синячихи на тему «Лес и климат» по материалам WWF России.

Комбинат «Свеза» в Тюмени активно сотрудничает с школьным лесничеством «Тюменское общество лесоводов».

Экообразование детей и молодежи

Экологическое образование – важное направление социальной политики «Свезы». Задача компании – сформировать у детей и молодежи ответственное и бережное отношение к природе и лесу, повысить экологическую культуру и грамотность. В регионах присутствия «Свеза» проводит экологические уроки в школах и тематические

конференции, поддерживает школьные лесничества, организует экологические лагеря и субботники.

В пос. Уральский Пермского края при поддержке комбината «Свеза» работает летний лагерь дневного пребывания для учащихся начальных классов. В программе лагеря – экоуроки, турниры,

игры, минисубботники, минутки здоровья, творческие конкурсы, мастер-классы, акции по посадке цветов и сбору макулатуры. По итогам первой смены в 2019 году было создано школьное лесничество «Друзья леса». В 2020 году лагерь собрал 65 учащихся. Все мероприятия проводились с соблюдением всех мер безопасности. Из-за действующих

Поддержка детских и образовательных учреждений

С 2011 года «Свеза» ежегодно выделяет средства на поддержку программы «Северстали» «Дорога к дому», направленной на решение проблемы сиротства и профилактики правонарушений несовершеннолетних. В Вологодской области в 2020 году на средства компании были реализованы два проекта: «Диалог поколений» на базе Комплексного центра социального обслуживания населения Великоустюгского района и «Вот тебе моя рука!» на базе Великоустюгского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей. В рамках данных проектов была оказана социально-психологическая помощь семьям в трудной жизненной ситуации, имеющим несовершеннолетних детей. В дополнение к работе административных органов и государственных учреждений социального профиля это позволило создать в семьях безопасные условия проживания для детей и обеспечить

возможности для их развития. В рамках проектов все услуги семьям предоставляются на безвозмездной основе. В отчетном году эта деятельность распространялась не только на кровные, но и на замещающие семьи.

В течение года предприятия группы передали российским школьникам более 130 компьютеров для организации учебного процесса и удаленного обучения. Костромской филиал принял участие в областной акции «Помоги учиться дома» и передал 78 компьютеров в многодетные и малообеспеченные семьи, чтобы дети из удаленных уголков области имели возможность получать знания в дистанционном режиме. 30 компьютеров от «Свезы» в полной комплектации переданы многодетным и малообеспеченным семьям пос. Уральский для организации обучения на дому, а также младшей школе, которая благодаря полученному

1,8 млн руб.
было выделено на поддержку программы «Дорога к дому» в 2020 году

Детский лагерь «Планета детства» в пос. Уральский награжден специальным призом «Зеленая кисточка» премии FSC «Зеленый проект года – 2020»



оборудованию смогла организовать компьютерный класс. Комбинат в Мантурове также оборудовал компьютерный класс в средней школе. Комбинат «Свеза» в пос. Верхняя Синячиха выделил двум местным школам восемь ноутбуков. Техника предназначена для использования педагогами в обучении детей младших классов. В пос. Понтонный ноутбук был передан местному детскому саду.

В ряде регионов была оказана помощь в подготовке к школе детям из многодетных семей и семей, находящихся в трудной жизненной ситуации. Подарки к 1 сентября получили и все дети сотрудников, которые идут в первый класс. В 2020 году это около 200 детей.

Традиционный сбор подарков для детей был организован в предновогодний период. Так, в рамках областной благотворительной акции «Подари ребенку Новый год»

сотрудники комбината в Костроме собрали более 300 сладких подарков подопечным центра социальной помощи семье и детям.

Для детей-сирот и семей в сложной жизненной ситуации комбинат в Мантурове организовал благотворительный предновогодний киносеанс, а для детей с ограниченными возможностями здоровья из Сусанинского района Костромской области – предновогодние торжества. Двум средним школам была оказана помощь материалами.

Комбинат в Новаторе безвозмездно передал на цели ремонта и строительства готовую продукцию и побочные продукты производства Великоустюгскому детскому санаторию, двум детским садам и средней школе. Финансовую поддержку получило также школьное лесничество «Лисьята».

Комбинат в Уральском на постоянной основе оказывает поддержку местным детским садам и школе поселка. Уральские школьники вместе со «Свезой» проводят экологические конференции, реализуют социальные и экологические проекты. Уже второй год подряд комбинат финансирует экологический лагерь (см. подробнее в разделе «Экообразование детей и молодежи»).

Сотрудники компании «Свеза» в Костроме совместно с некоммерческой организацией «Центр социальных инициатив» разработали проект и подготовили для художественной росписи фасада детской поликлиники. Для целей проекта комбинат предоставил фанеру. Также в Костроме компания активно поддерживает всероссийское движение «Школа безопасности». В 2020 году комбинат выделил средства для оборудования специализированного класса спасателей регионального отделения школы.

Приоритетное направление корпоративной социальной ответственности комбината в Санкт-Петербурге – поддержка образовательных учреждений пос. Понтонный. Ежегодно комбинат реализует программу «Растем вместе» – проводит ознакомительные экскурсии на производство для детей сотрудников, учащихся школ и профильных вузов. За отчетный год с работой комбината познакомились более 200 детей и подростков. В 2020 году предприятие выделило средства средней школе № 520 для покупки гимнастических матов. Еще пять образовательных учреждений получили обрезки готовой продукции для детского творчества и проведения уроков труда.

В 2020 году «Свеза» в Тюмени выделила в виде благотворительной помощи более 600 м² фанеры. Продукция комбината была использована для восстановления сцены в школьных лесничествах, послужила материалом для строительства детской площадки в пригородном детском доме.

Поддержка спорта и здорового образа жизни

В 2020 году компания оказывала помощь секциям и спортивным федерациям, активно поддерживала выездные и домашние соревнования детских спортивных команд, обеспечивая их экипировкой, инвентарем, наградной продукцией и брендированными подарками.

В 2020 году при финансовой поддержке комбината в Верхней Синячихе физкультурно-спортивный центр «Орион» смог приобрести экипировку для детской хоккейной команды. Новый подиум для Федерации спортивной аэробики Свердловской области, сооруженный из фанеры, сделанной в Верхней Синячихе, уже прошел проверку на прочность на всероссийских соревнованиях «Малахитовая шкатулка» в Екатеринбурге.

«Свеза» в Новаторе уделяет особое внимание развитию детского спорта. Для того чтобы обеспечить безопасные тренировки юных борцов, «Свеза» помогла приобрести профессиональное татами для поселкового ФОКа. Теперь здесь возможно проведение турниров всероссийского масштаба. Для зала в Новаторе приобретены также новые маты. В 2020 году «Свеза» профинансировала поездки баскетбольной команды на ключевые игры, обеспечила спортивным инвентарем и наградной продукцией. Благодаря комбинату команда девочек-баскетболисток

«Пчелки-Свеза» имеет возможность участвовать в межрегиональных турнирах и играть в новой яркой форме. Для организации спортивных мероприятий в Чуриловке (Тотемский район Вологодской области) «Свеза Ресурс» приобрела снаряжение и спортивную форму для местной лыжной команды.

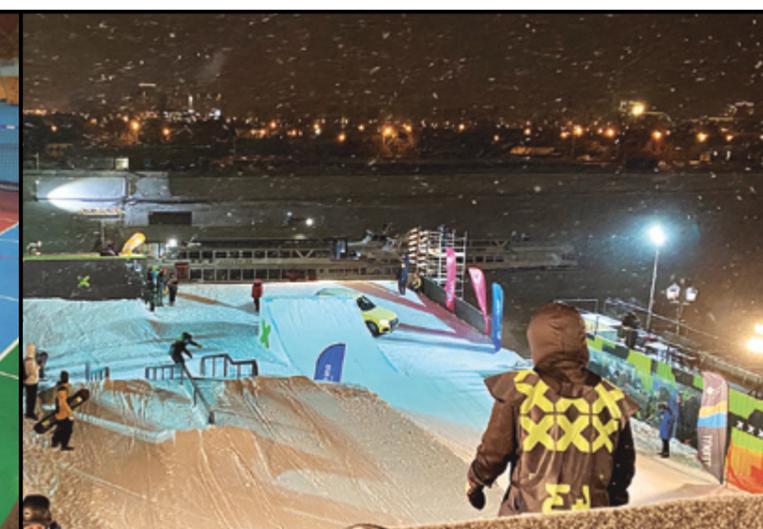
При поддержке комбината в Уральском проходят массовые спортивные мероприятия, турниры по различным видам спорта. Хоккейные и футбольные команды комбината «Свеза» участвуют в краевых первенствах. На эти цели комбинат ежегодно выделяет 4,5 млн руб., в том числе более 2 млн руб. – на поддержку детского спорта. За счет этих средств организована работа детских секций по футболу, хоккею, самбо, тяжелой атлетике.

В 2020 году комбинат в Мантурове помог с ремонтом и оснащением физкультурно-оздоровительного комплекса «Спартак», где бесплатно играют в футбол сотрудники комбината, а также приобрел спортивную форму для выступления на соревнованиях по боевым искусствам для Центра спортивного и культурного развития «Гюрза».

В начале октября в Костроме состоялся экологический полумарафон «Волга», посвященный сохранению и бережному

использованию ресурсов великой реки и призванный привлечь внимание к вопросам здорового образа жизни. Комбинат в Костроме оказал мероприятию финансовую помощь, а корпоративная команда «Свезы» приняла в нем участие. При поддержке «Свезы» в Костроме юные борцы из федерации самбо получили спортивную экипировку, а подшефная школа № 29 – фанеру для ремонта спортивного зала.

«Свеза» в Тюмени способствует пропаганде здорового образа жизни и популяризации экстремальных видов спорта среди молодежи. Ежегодно комбинат выделяет более 1,5 тыс. м² готовой продукции для организации спортивных мероприятий. В 2020 году комбинат передал более 1 тыс. м² фанеры для строительства основных объектов трассы чемпионата России по сноуборду. Летом того же года комбинат поддержал фестиваль экстремальных видов спорта Extreme Expo, выделив более 600 м² фанеры на строительство скалодрома. Также Тюменский комбинат поддерживает здоровый образ жизни своих сотрудников: команда комбината является постоянным участником забегов «Стальной характер» и «Гонка героев».



Помощь ветеранам и пожилым людям

Традиционно комбинаты «Свезы» помогают своим ветеранам. Предприятие в Санкт-Петербурге ежегодно закупает подарки на дни рождения для своих бывших работников, а также организует торжественные мероприятия по случаю праздничных и памятных дат. В 2020 году комбинат выделил средства Совету ветеранов пос. Понтонный для приобретения подарков, а также помог ветеранам предприятия дровами.

Комбинат «Свезы» в Уральском тесно сотрудничает с Советом ветеранов поселка, Советом ветеранов комбината, Обществом инвалидов «Надежда». С участием «Свезы» уральские ветераны проходят лечение в профилактории, получают материальную помощь в сложной жизненной ситуации, помощь на дому и занимаются спортом. Весной 2020 года ветеранов

комбината и поселка, а также одиноко проживающих пенсионеров, живущих в домах с печным отоплением, «Свеза» обеспечила дровами. Таким образом, у людей категории «65+», находящихся в группе риска, в разгар пандемии коронавируса отпала необходимость в решении вопроса первой необходимости – отопления жилья.

Все комбинаты «Свезы» подключились к празднованию 75-й годовщины Победы в Великой Отечественной войне с учетом ограничений, вызванных пандемией. Многие сотрудники приняли участие в общекорпоративном флешмобе к 9 Мая «Стихи Победы» и записали видео, где прочитали стихи о войне. Комбинат в Санкт-Петербурге помог администрации поселка привести в порядок стелу памяти сотрудникам предприятия, погибшим во время войны, и очистить прилегающую

территорию. Свыше 100 продуктовых корзин было передано ветеранам, проживающим в Колпинском районе Санкт-Петербурга. Помощь в доставке наборов оказал местный волонтерский отряд. Подарки (продуктовые наборы) были также вручены ветеранам – участникам войны и труженикам тыла – в Костроме и Верхней Синячихе. В Костроме была реконструирована и стела памяти погибшим работникам, которая располагается на территории комбината. В Тюмени прошла акция «Портрет памяти»: видеоподборку из портретов родных, работавших на комбинате или сражавшихся на фронте, которые предоставили сотрудники комбината, транслировали на мониторах в проходных предприятия. Ежегодно активисты комбината также поздравляют ветеранов с днем рождения.

Поддержка культуры

На протяжении ряда лет компании «Севергрупп» развивают партнерские отношения с Русским музеем. С 2020 года в рамках поддержки культуры и искусства, одного из ключевых направлений корпоративной социальной ответственности компании, к этому сотрудничеству подключилась и «Свеза». В конце сентября сотрудники «Свезы» приняли участие в акции «Древо жизни» и посадили липу на аллее Михайловского сада, а в начале октября в рамках акции «Всероссийская дубрава императора Петра Великого» волонтеры движения «Свеза Актив» посадили потомственные дубы около комбината в пос. Понтонный. При поддержке «Свезы» в Михайловском саду Петербурга в октябре прошел ежегодный «Арт-субботник», в ходе которого сотрудники музея и волонтеры провели работы по подготовке сада к зиме.

Кроме того, при поддержке «Свезы» в Михайловском замке состоялась выставка «Художественное наследие семьи Клодтов». Творческое наследие этой крупной художественной династии было впервые представлено в рамках такой большой выставки.

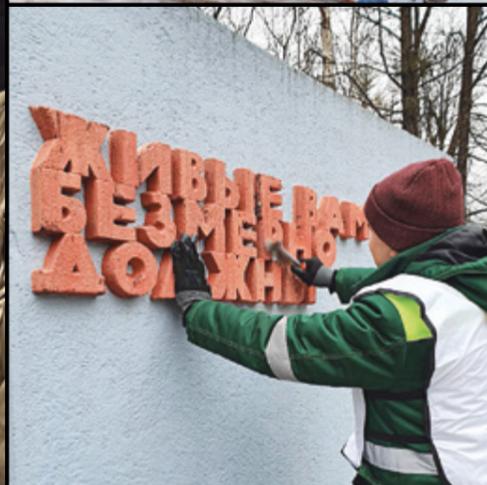
К 75-летию Победы в ВОВ «Свеза» выделила средства на обновление экспозиции Костромского государственного музея-заповедника о жизни костромичей во время Великой Отечественной войны.

Комбинат «Свеза» в Новаторе софинансировал в рамках программы «Народный бюджет» приобретение аудиоаппаратуры для Новаторского дома культуры в Самотовинском сельском поселении. Современное мобильное оборудование позволит учреждению культуры проводить выездные мероприятия, поселковые и детские праздники. Предприятие

выделило также средства городскому Совету ветеранов на организацию конкурса-выставки «Души и рук творение».

В 2020 году комбинат в Мантурове оказал помощь детскому танцевальному ансамблю «Сувенир», помог с ремонтом молодежному центру «Юность», оснастил специальным сценическим покрытием хореографический класс в Центре народной культуры.

С 2020 года комбинат «Свеза» в Санкт-Петербурге поддерживает местный поисковый отряд «Богатырь», который занимается поиском и перезахоронением останков бойцов Красной армии, погибших в боях под Ленинградом в годы Великой Отечественной войны – для него предприятие приобрело специальное оборудование.



В рамках благотворительной программы «Северстали» «Музеи Русского Севера» компания «Свеза» выделила средства на реализацию двух проектов: «Город Кордон» и «Карбас». Из истории мезенских поморов. Благодаря поддержке компании «Свеза» Костромской музей-заповедник воплощает новый способ трансляции культурного наследия, создавая уникальное интерактивное театрализованное пространство для посетителей. Участники второго проекта, «Карбас. Из истории мезенских поморов», смогли завершить вторую экспедицию на р. Пёза, где изучали традиционный промысел по изготовлению речных карбасов и других деревянных лодок в отдаленной северо-восточной части Мезенского края Архангельской области.



Благоустройство и развитие инфраструктуры

«Свеза» в Санкт-Петербурге участвует в обустройстве рекреационной зоны на месте пустыря в центре пос. Понтонный. В сквере планируется высадить зеленые насаждения, проложить пешеходные дорожки. Здесь появятся детская площадка и уличные тренажеры. В 2020 году «Свеза» выделила средства на разработку проектно-сметной документации для данного объекта. Строительные работы начнутся в 2021 году.

В отчетном году комбинат «Свеза» в Новаторе принял участие в софинансировании нескольких проектов в рамках программы «Народный бюджет», в том числе в строительстве и модернизации трех детских площадок в Самотовинском сельском поселении, где общественность поддержала идею развития инфраструктуры и мест для досуга детей. Комбинат также обеспечил транспортную

доступность деревни Макарово Кичменгско-Городецкого района Вологодской области. Грунтовая дорога – единственная транспортная артерия, связывающая деревню с районным центром. Эксплуатация дороги затруднена в период осенне-весенней распутицы. Поскольку участок этой дороги также ведет к площадке для хранения сырья, которую арендует комбинат «Свеза», предприятие ежегодно вкладывает средства в ее восстановление, несмотря на то что дорога состоит на балансе муниципалитета.

Компания «Свеза Ресурс» профинансировала пять проектов в рамках инициативы «Народный бюджет» в Тотемском районе Вологодской области. В их числе, в частности, совместное с главами поселений и местными жителями благоустройство памятника и аллеи в честь 75-летия Победы

в Великой Отечественной войне. Для удобства жителей обустроен спуск к реке Сухоне. «Свеза Ресурс» поддержала также обустройство парка Ветеранов и новой зоны отдыха в Никольском на месте пустыря и установку детской площадки в селе Успенье. «Свеза Ресурс» на собственные средства также произвела ямочный ремонт поселковых дорог Тотемского района.

Комбинат в Верхней Синячихе регулярно выделяет средства на благоустройство и организацию досуга жителей. В 2020 году при финансовой и материальной поддержке комбината организовано световое предновогоднее оформление парка, прилегающего к физкультурно-спортивному центру «Орион».

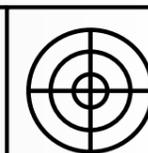
Работники комбината «Свеза» в Уральском благоустроили центр поселка и озеленили его. Участники

субботника посадили цветы у памятника Воину-освободителю и покрасили лавочки по периметру площадки. В акции приняли участие волонтеры «Свеза Актив», работники комбината и их семьи, а также члены Общества ветеранов уральского комбината. За счет средств предприятия были выполнены работы по отведению воды у проезжей части в д. Сукманы Нытвенского района. Также комбинат направил средства

на реконструкцию хоккейной площадки. Здесь было организовано освещение, установлены трибуны для зрителей и скамейки запасных.

Совместно с администрацией города комбинат «Свеза» в Костроме ведет работу по благоустройству прогулочной зоны от центральной набережной до моста через р. Кострому. На протяжении двух лет предприятие вносит

посильный вклад в обустройство территории вдоль левого берега Волги до Ипатьевского монастыря. Здесь была скошена трава и убраны поваленные деревья, выделено место для прокладки пешеходной и велодорожки. В 2021 году комбинат в Костроме планирует выделить средства на проектирование современных очистных сооружений вдоль набережной.



Планы на 2021 год

От оказания благотворительной помощи по запросам учреждений и организаций «Свеза» все больше переходит к системной работе по социальному инвестированию на программной основе.

Новые подходы к участию в социально-экономическом развитии территорий «Свеза» опробует в Костромской области, где планируется подписать соглашение о сотрудничестве с областной администрацией и администрацией городского округа Мантурово. Совместная программа предусматривает мероприятия, которые направлены на решение ключевых задач территории – сохранение трудоспособного населения и снижение монозависимости города, а именно: газификация городского округа; улучшение системы питьевого водоснабжения; повышение качества медицинских и образовательных

услуг; подготовка квалифицированных кадров в сфере ЛПК; строительство дорог; благоустройство дворов и общественных пространств и др. Поддержку также получают партнеры предприятия – субъекты малого и среднего бизнеса из числа местных поставщиков товаров и услуг. По итогам проведенных опросов населения и депутатского корпуса округа, а также в результате совместной проработки партнеров по соглашению были определены конкретные объекты для благоустройства. На решение этих задач «Свеза» направит 100 млн руб. за последующие четыре года.

Практика подписания такого рода соглашений будет распространена и на другие территории присутствия. Крупные проекты благоустройства и развития инфраструктуры на 2021 год (15 объектов) определены для всех предприятий «Свезы». Продолжится комплексное оказание благотворительной и спонсорской помощи в рамках основных направлений программы КСО с учетом проблематики регионов.



6

ПЕРСОНАЛ

Структура персонала и кадровая политика	110
Система подбора и продвижения кадров, соблюдение прав человека	112
Мотивация и оплата труда	116
Оценка результативности сотрудников	118
Обучение и развитие	119
Социальная поддержка персонала	122
Корпоративная культура и волонтерство	124

Защита прав работников

Подробнее на [стр. 113](#)

Кадровый резерв

Подробнее на [стр. 114](#)



По итогам 2020 года размер заработной платы на комбинатах компании был выше, чем средний размер заработной платы соответствующего региона

Подробнее на [стр. 117](#)



Исследование «Голос „Свеза”»

Подробнее на [стр. 125](#)

Программа «Свеза Актив»

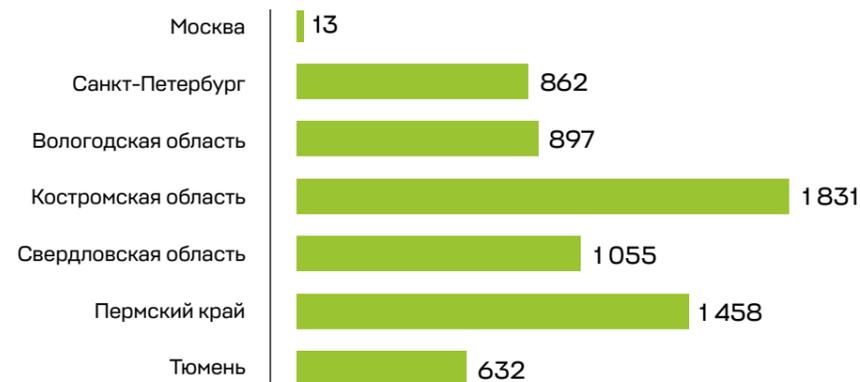
Подробнее на [стр. 126](#)



СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Общая численность персонала в 2020 году на семи комбинатах в шести регионах России сохранилась на уровне предыдущего периода и составила 6 748 человек. Наибольшая доля работников компании (27%) приходится на Костромскую область, где расположены два предприятия «Свезы». Наиболее крупным по численности занятых является комбинат в Уральском (Пермский край), на котором трудятся 22% работников компании.

Средняя численность персонала по регионам присутствия



Удельный вес женщин в общей численности занятых составляет 42%, что более чем на 4 пп. превышает аналогичный показатель по обрабатывающей промышленности в стране*. При этом доля женщин среди руководителей компании выросла в 2020 году до 43%. Женщины также преобладают в категории «специалисты» (52%). Две женщины входят в число топ-менеджеров компании.

Разнообразие органов корпоративного управления

Возраст, лет	Женщины	Мужчины
31-40	2	2
41-50	–	11
51-60	–	3

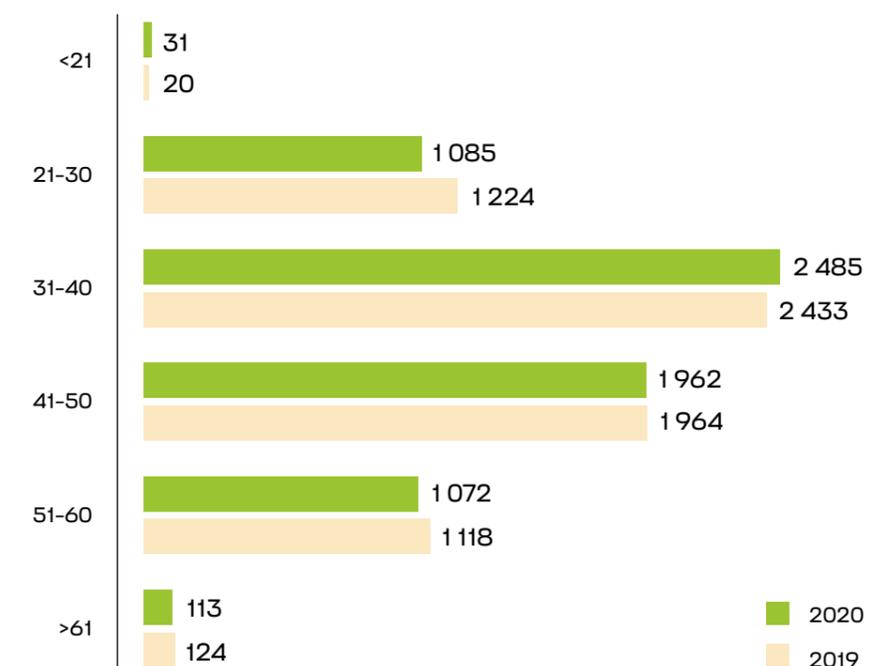
* https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf

Распределение работников по полу и категориям



Практически две трети сотрудников относятся к возрастной группе от 30 до 50 лет, сочетающей развитые профессиональные навыки и хорошую физическую форму. Однако «Свеза», так же как и другие компании отрасли, сталкивается с общей тенденцией к старению рабочей силы и постепенным ростом доли работников старших возрастов. Так, в 2020 году сократилась численность работников в возрасте 21-30 лет (-2%).

Списочная численность персонала на конец года в разбивке по возрасту



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 в целом ряде внутренних документов (подробнее см. Отчет об устойчивом развитии за 2019 год). В отчетном году были внесены изменения в Положение о премировании работников и утверждено единое для всей компании Положение о служебных поездках.

40,9 года
средний возраст работников в 2020 году

43% ▲
доля женщин среди руководителей компании в 2020 году

Кадровая политика «Свезы» в первую очередь нацелена на достижение производственных целей предприятий группы. В 2020 году система управления персоналом была сконцентрирована на обеспечении кадровой защищенности и стабильности в трудовых коллективах, организации перехода на удаленный режим работы и перевода бизнес-процессов на дистанционный формат

СИСТЕМА ПОДБОРА И ПРОДВИЖЕНИЯ КАДРОВ, СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

Подбор сотрудников, поддержание качественного и количественного состава персонала на оптимальном уровне, формирование имиджа организации в качестве привлекательного работодателя на рынке труда – важнейшие задачи кадровой политики «Свезы».

Благодаря использованию такого инструмента кадровой работы, как «карта пути сотрудника» (Employee Journey Map), удалось определить барьеры, с которыми сталкиваются соискатели и новые сотрудники, и устранить их. В результате практически вдвое снизился уровень текучести и более чем в шесть раз (со 167 до 27 дней) сократился средний срок закрытия ключевых позиций. На 19 % по отношению к 2019 году выросла кадровая защищенность.

Общая реальная текучесть кадров (все, кроме переводов) составила 8,74 % (14,29 % в 2019 году). Почти на треть снизилась нежелательная текучесть (увольнение по собственному желанию) – с 6,58 % в 2019 году до 4,51 % в 2020 году.

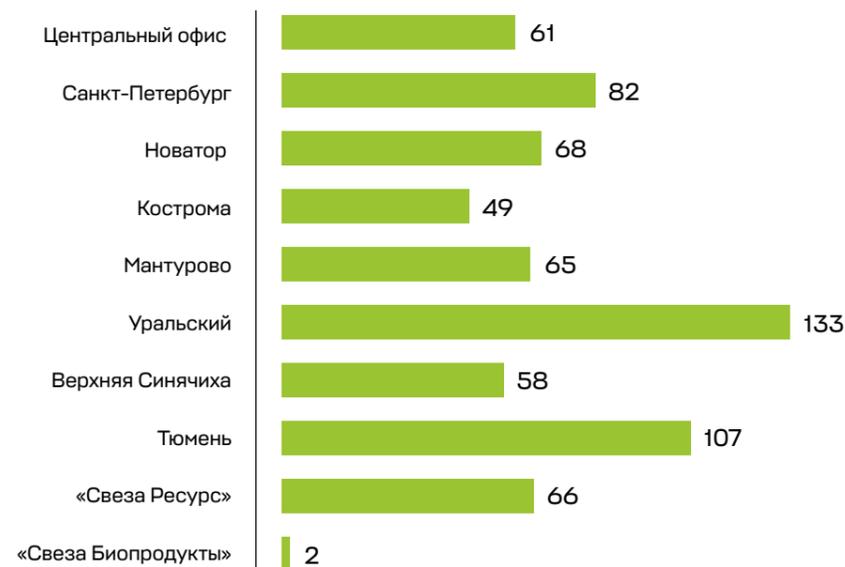
Всего в 2020 году был принят на работу 691 человек (983 – в 2019 году).

По итогам 2020 года группа «Свеза» переместилась с 36 на 27 место в рейтинге работодателей России сервиса HeadHunter среди организаций с численностью персонала более 5 000 человек и стала лидером среди лесопромышленных компаний

Автоматизированная система поиска и оценки кандидатов Sever.AI

«Свеза» внедрила автоматизированную систему поиска и оценки кандидатов с помощью искусственного интеллекта, которая позволяет существенно экономить рабочее время сотрудников кадровых служб. Обучаемая компьютерная программа, действуя по заданному алгоритму, осуществляет поиск необходимых резюме в базе данных, связывается с соискателями посредством смс, e-mail, телефонных звонков и сообщений в мессенджере, проводит с ними видеоподготовку и анализирует результаты. Искусственный интеллект выставляет оценки, на основании которых специалист по подбору персонала может сделать вывод о соответствии претендента предъявляемым требованиям. В настоящее время HR-робот подбирает кандидатов на позиции руководителя производства и специалистов поддержки продаж.

Количество вновь нанятых на работу сотрудников в 2020 году



При приеме на работу кадровые службы предприятий прежде всего оценивают опыт, профессионализм и потенциал развития кандидатов. «Свеза» не допускает дискриминации по национальному, религиозному или гендерному признаку при приеме на работу или продвижении по службе. Требование соблюдения прав человека распространяется не только на комбинаты группы, но и на поставщиков древесного сырья, что регламентировано Системой должной добросовестности, принятой всеми предприятиями компании. Кроме того, «Свеза» стремится к созданию безопасных и комфортных условий на рабочем месте, к формированию такой среды, в которой сотрудники имеют возможности для постоянного роста и профессионального развития.

Защита прав работников

Компания уважает право работников на свободу ассоциаций и проведение коллективных переговоров. Первичные профсоюзные организации Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюз) работают на предприятиях «Свеза» в Костроме, Мантурове, Новаторе и Уральском. В качестве члена Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России» компания принимает участие в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта Отраслевого соглашения по лесопромышленному комплексу Российской Федерации.

В конце 2020 года срок действия документа был продлен на 2021-2023 годы. На встречах с лидерами профсоюзов обсуждаются:

- выполнение коллективных договоров предприятий;
- взаимодействие с администрацией по улучшению охраны труда и системы промышленной безопасности; проведение мероприятий, запланированных совместно с администрацией;
- работа представителей профкома в комиссиях и комитетах и др.;
- детский отдых, санаторно-курортное лечение работников (распределение путевок) (см. также раздел «Участие профсоюзов в охране труда»).



Кадровый резерв

«Свеза» сочетает принципы открытой кадровой политики, предполагающей поиск необходимых специалистов на внешнем рынке труда с использованием собственного кадрового резерва и продвижением по карьерной лестнице сотрудников низшего звена на более высокие позиции.

Задача состоит в том, чтобы определить преемников для большинства руководителей в офисах и на производстве, способных занять их должности в перспективе 1-3 лет в том случае, если руководитель получит новое назначение или примет решение перейти в другую компанию. Формирование долгосрочного кадрового резерва снижает риски для бизнеса и мотивирует резервистов на профессиональное развитие. В кадровый резерв попадают наиболее эффективные мотивированные работники, обладающие лидерским потенциалом. Они получают все

возможности для профессионального и карьерного роста – в частности, повышают квалификацию во время прохождения обучения по внутренним и внешним программам для руководителей и рабочих.

В 2020 году для сотрудников, обладающих лидерским потенциалом, запущена обновленная программа

«Лидер Свеза». Кроме того, принято Положение о наставничестве и разработаны тренинги «Наставничество для рабочих», «Развитие преемников» и «Кадровые комитеты, фокус на правильное планирование развития».

Обучение могут пройти все сотрудники предприятия, включая работников, достигших пенсионного возраста. В компании нет возрастных ограничений ни для профессионального роста, ни для трудоустройства

Адаптация новых сотрудников

Для быстрой и эффективной адаптации новых сотрудников и сотрудников, переведенных в другое подразделение или на другую позицию, в компании созданы унифицированные планы для всех категорий работников.

Процесс адаптации рассчитан на три месяца и использует такие инструменты, как:

- однодневный обязательный тренинг «Добро пожаловать в „Свезу“»;
- чат-бот по адаптации «Даша» на базе платформы Teams и социальной сети «ВКонтакте»;
- встречи с непосредственным руководителем;
- корпоративная система наставничества.

По завершении испытательного срока при взаимном решении продолжать работу руководитель и сотрудник составляют индивидуальный план развития, в котором прописываются цели на ближайший год.

В 2020 году на производство привлечено 250 человек в возрасте до 30 лет (233 – в 2019 году)



73% ▲

сотрудников испытывали удовлетворенность по фактору «Карьерные возможности» (69% в 2019 году)

41

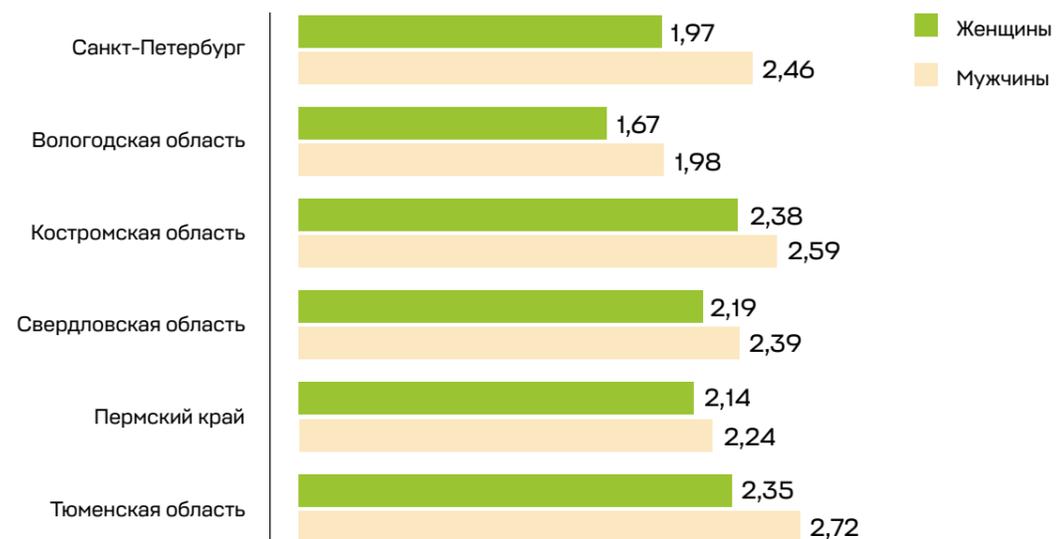
новый руководитель был назначен на должность из кадрового резерва в 2020 году



МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

Группа «Свеза» применяет комплексный подход к системе вознаграждения сотрудников и гарантирует получение достойной оплаты труда. В компании приняты Положение об оплате труда работников и Положение о премировании работников. Большое внимание уделяется улучшению системы оплаты труда с целью повышения внутренней справедливости заработной платы и ее конкурентоспособности. Стандартная заработная плата начального уровня по рабочим профессиям в среднем почти вдвое превышает размер МРОТ.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2020 году



Заработная плата ежегодно пересматривается. Сотрудники HR-службы регулярно отслеживают динамику роста оплаты труда в регионах присутствия, следят за прогнозами инфляции и учитывают эти данные при пересмотре заработной платы. В 2020 году средняя заработная плата в группе «Свеза» выросла на 11% по сравнению с 2019 годом.

Одна из основных целей политики компании в сфере оплаты труда – это привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников. По итогам 2020 года размер заработной платы на комбинатах компании был в среднем на 21% выше, чем размер средней заработной платы соответствующего региона (в 2019-м – на 11%). Исключение составила Тюменская область, которая отличается повышенной концентрацией предприятий нефтяной и газовой промышленности и занимает относительно высокое место по уровню средней заработной платы в стране.

Рост заработной платы происходит за счет ежегодного пересмотра не только окладной части, но и системы премирования при достижении результатов за месяц, квартал и год. На комбинатах предусмотрено также премирование по результатам ежеквартальных производственных соревнований между коллективами смен одного участка, работающими на однотипном оборудовании или по одной технологии. 100% работников являются участниками системы премирования. Размер премии зависит от должности и составляет от 30 до 100% оклада.

Сотрудники также могут получить денежную премию за участие в работе кайдзен-команд, за внесение рационализаторского предложения через «Фабрику идей» и за работу в качестве наставника молодых или проходящих переквалификацию сотрудников. Также выплачиваются премии победителям производственных соревнований.

В условиях пандемии компания смогла сохранить рабочие места и полный компенсационный пакет сотрудникам, выполнить обязательства по ежегодному пересмотру зарплаты и выплате годовой премии

На всех предприятиях действует двухуровневая система премирования «База – амбиция», мотивирующая сотрудников на достижение высоких производственных результатов. При достижении базовой цели по ключевым показателям эффективности (KPI) сотрудник получает премию, при достижении амбициозной цели – повышенную премию. Внедрение системы «База – амбиция» на комбинатах компании позволяет сотрудникам добиться увеличения размера премии с 7 до 15% за счет улучшения качества и повышения эффективности труда.

Сотрудники не только получают льготы, предусмотренные законодательством, но и располагают расширенным социальным пакетом (подробнее см. раздел «Социальные гарантии и льготы для сотрудников»).

По итогам 2020 года размер заработной платы на комбинатах компании был выше, чем размер средней заработной платы соответствующего региона на

21% ▲



ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ

Для получения сотрудниками категории РСС (руководители, специалисты, служащие) разносторонней обратной связи со стороны коллег и партнеров, которые взаимодействуют с ними на разных уровнях, используется методика «360 градусов». Результаты оценки каждый сотрудник изучает совместно со своим руководителем и использует при формировании плана индивидуального развития. В процессе оценки участвуют коллеги, непосредственный руководитель, подчиненные (если они есть) и сам сотрудник.

Решения о продвижении и перемещении сотрудников принимаются на заседаниях кадровых комитетов, собраниях руководителей, посвященных вопросам кадровой защищенности, которые проводятся два раза в год. Здесь выбираются действия по дальнейшему развитию сотрудников, согласовываются шаги по удержанию потенциальных работников, обсуждается подготовка преемников для руководителей. Каждый из присутствующих

на кадровом комитете представляет своих сотрудников, рассказывая об их сильных сторонах и зонах развития.

На комбинатах действует программа «Диалоги о целях с рабочими», в рамках которой каждому работнику ставятся базовые и амбициозные цели. Их достижение и другие производственные успехи напрямую отражаются на размере заработной платы.

Проводится также комплексная оценка мастеров. Этот инструмент позволяет в течение года выявлять фокусные зоны профессионального развития производственных руководителей. По результатам оценки каждый из руководителей производственных участков получает один из четырех уровней, который формируется с учетом персональной оценки и оценки работы команды.

В 2020 году сотрудникам компании было также предложено оценить эффективность процессов отдельных подразделений. Результаты опроса «Оценка функции» будут использованы для совершенствования работы функциональных подразделений



100%

сотрудников с 2020 года проходят периодическую оценку результативности и развития карьеры

ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

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

В компании применяется принцип смешанного обучения, когда 70 % приходится на обучение на рабочем месте, 20 % – на наставничество, 10 % – на очное обучение. Используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный. К процессу обучения привлекаются внутренние тренеры – эксперты из разных служб и дирекций компании, а также внешние провайдеры.

Основные направления корпоративного обучения:

- программы профессиональной подготовки и переподготовки по рабочим и инженерным специальностям;
- функциональное обучение (развитие компетенций или повышение квалификации);
- программы обучения и развития руководителей всех уровней;
- бизнес-процессы компании;
- программы развития наставников;
- обучение инструментам бизнес-системы «Свеза»;
- обязательное обучение по вопросам безопасности производства и охраны труда;
- изучение иностранного языка.

> 12 млн руб.

инвестировала компания в подготовку кадров в 2020 году

Для сотрудников рабочих профессий предназначено производственное обучение, которое позволяет им приобрести знания и навыки, необходимые для работы. Обязательное обучение под руководством наставников проходят новые сотрудники. В зависимости от профессии оно длится от одного месяца до полугода. По завершении учебного процесса сотрудники сдают экзамен и по его итогам допускаются к самостоятельной работе. В 2020 году был внедрен новый тренинг «Наставничество» для рабочих. Возможность обучиться дополнительным специальностям открывает перед сотрудниками более широкие перспективы для продвижения и профессионального роста.

В компании широко развито внутреннее обучение – система собственных тренингов, курсов, семинаров, разработанных в компании для сотрудников. Сотрудники, которые являются экспертами в своей профессиональной области и обладают способностью передавать знания другим, выполняют роль тренеров-методологов. Они разрабатывают тренинги с учетом потребностей бизнеса, готовят презентации и раздаточные материалы. В свою очередь тренеры-спикеры проводят тренинги по уже подготовленным методологами материалам. И содержание тренингов, и квалификация тренеров-спикеров подлежат обязательной сертификации.

Чтобы обеспечить непрерывность процессов обучения и развития и сократить зависимость от внешних факторов, продолжается перевод очных программ в дистанционный формат. В 2020 году часть внутренних курсов – «Эффективные коммуникации для руководителей», «Добро пожаловать в „Свезу“», «Тренинг для тренеров» – была переведена в формат онлайн.

Программы обучения для руководителей

<p>«Школа мастеров»</p>	<p>«Лидер Свеза»</p>	<p>«Путь лидера»</p>
<ul style="list-style-type: none"> • профессиональная подготовка линейных руководителей, развитие их лидерских навыков 	<ul style="list-style-type: none"> • модульная обучающая программа для руководителей, нацеленная на развитие лидерских качеств и обмен опытом между сотрудниками из разных регионов 	<ul style="list-style-type: none"> • двухлетняя программа развития молодых специалистов, обладающих потенциалом стать руководителем

В 2020 году 26,7% сотрудников прошли очное обучение по корпоративным или профессиональным программам. Без учета дистанционного обучения среднее количество часов обучения составило 25,3 ч из расчета на одного сотрудника, или 6,7 ч из расчета на общую численность

Компания приветствует желание сотрудников старшего возраста учиться и помогает им еще до выхода на пенсию получить дополнительные навыки, чтобы уверенно чувствовать себя в новых условиях. В отчетном году «Свеза» помогла получить новые знания 26 своим сотрудникам, которым до выхода на пенсию оставалось меньше пяти лет. Обучение проводится за счет компании в центрах занятости с последующей компенсацией затраченных денежных средств в виде государственной субсидии.

Дистанционное обучение в компании реализовано через корпоративный портал «Мое обучение и развитие». Здесь содержится более 2,5 тыс. электронных курсов, вебинаров и материалов по различным дисциплинам. Сотрудникам «Свезы» доступны более 700 книг по бизнесу, маркетингу, тайм-менеджменту и многим другим направлениям из онлайн-библиотеки издательства деловой литературы «МИФ», в том

числе в аудиоформате. В 2020 году сотрудники скачивали книги из корпоративной библиотеки «МИФ» более 8 000 раз.

Компания предоставляет возможность бесплатного изучения английского языка сотрудникам, которых определяют их руководители исходя из потребностей бизнеса и стратегических целей. Остальным сотрудникам и членам их семей предоставляется значительная скидка на обучение.

В 2020 году с учетом потребности компании в «Свезе» разработаны еще четыре образовательных курса. Для сотрудников, имеющих дело с инвестиционными проектами, и руководителей предназначены курсы по управлению инвестпроектами, по кадровым комитетам и развитию преемников. Курс «Технология производства фанеры» проводится для всех новых сотрудников компании независимо от должности один раз в квартал.

1 274

сотрудника прошли дистанционное обучение в 2020 году

3 555

электронных курсов прошли сотрудники



Организация работы сотрудников в удаленном режиме

С момента объявления ограничений, вызванных пандемией коронавируса, офисные сотрудники были переведены на удаленный режим работы. Для сотрудников, занятых непосредственно на производстве, был разработан особый график, призванный обеспечить минимально возможную концентрацию людей на комбинатах. Работа в новых условиях потребовала концентрации усилий кадровых и технических служб, способствовала развитию корпоративной IT-системы. С началом этапа изоляции в связи с резким ростом количества обращений серьезно увеличилась нагрузка на технических специалистов. Им пришлось оперативно наращивать мощности по удаленному доступу.

Для перешедших на удаленный режим работы сотрудников были проведены курсы по организации домашнего

офиса и особенностям удаленной коммуникации. На онлайн-уроках, которые проходили с марта по май, специалисты помогли составлять эффективное расписание, обучили методам развития самодисциплины, дали рекомендации по работе с Outlook и планировщиком.

Положительный эффект оказали процессы цифровизации, запущенные в компании на протяжении последних лет. С учетом географической распределенности активов компании в «Свезе» и ранее активно использовали проведение собраний и конференций в режиме видеозвонков.

Были также освоены новые форматы коммуникации. Рабочие встречи и совещания проводятся с помощью корпоративной платформы Teams. На базе платформы YouTube

проводятся неформальные онлайн-интервью с приглашенными руководителями или сотрудниками компании, где каждый может задать любой интересующий его вопрос. Регулярным – раз в 2 недели – стало общение сотрудников с генеральным директором на тему стратегических направлений в онлайн-формате.

Успешный опыт «Свезы» по переходу на онлайн-обучение был представлен на V Всероссийском онлайн-форуме Corporate Education Force 2020. Спикеры «Свезы» рассказали о том, как компании удалось в кратчайшие сроки перестроить систему и не потерять эффективность.

СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

Социальные гарантии и льготы для сотрудников

Состав социального пакета для сотрудников регламентируют Положение о социальных гарантиях и льготах, действующее в компании, и коллективные договоры.



Социальный пакет работников «Свезы» предусматривает добровольное медицинское страхование с первого дня работы для всех работников по основному месту работы. В перечень льгот для работников комбинатов входит оплата санаторно-курортного и реабилитационно-восстановительного лечения, а также путевок в детские лагеря отдыха. Также для отдельных категорий работников предусмотрена компенсация за питание, доставка до места работы и обратно на служебном транспорте.

Отдельные категории сотрудников обеспечены мобильной связью. В случае наступления событий, требующих значительных расходов, и в разных жизненных ситуациях (регистрация брака, рождение ребенка, смерть работника или близкого родственника) работникам оказывается материальная помощь. Материальная помощь выделяется также отдельным категориям работников (ветеранам боевых действий, многодетным и одиноким родителям). Кроме того, предприятия выделяют средства на приобретение подарков сотрудникам

к праздникам 23 Февраля и 8 Марта, а также детям сотрудников на Новый год и первоклассникам на День знаний.

Из общего количества сотрудников, имевших в отчетном году право на отпуск по материнству / отцовству, данный отпуск взяли 127 человек, в том числе женщин – 123, мужчин – 4. Общее количество сотрудников, вернувшихся на работу по окончании данного отпуска и оставшихся на работе по истечении 12 месяцев после возвращения, составило 169, в том числе женщин – 168, мужчин – 1.

Здоровье сотрудников

Забота о здоровье сотрудников – важная часть корпоративной культуры и одна из зон внимания компании «Свеза» как ответственного работодателя. На всех предприятиях действуют хорошо оборудованные медпункты, которые позволяют на месте получить квалифицированную помощь. Для этого работнику не нужно идти в поликлинику, стоять в очереди или ждать записи к врачу. На комбинатах проводятся ежегодные медосмотры, приезжают врачи-специалисты, предусмотрена бесплатная вакцинация от сезонных заболеваний. Некоторые медпункты функционируют как полноценные поликлиники и оснащены оборудованием для физиопроцедур.

В рамках ДМС компания предоставляет своим сотрудникам возможность проверить свое здоровье по специализированным программам, посвященным отдельным заболеваниям. В 2020 году 1 255 человек прошли проверку по специализированным программам «Здоровое сердце», «Здоровая эндокринная система», «Женское здоровье». Кроме того, сотрудники компании по итогам обследований могут поправить свое здоровье в санаториях или пройти курс реабилитации в ближайших медицинских центрах. Им предоставляются дополнительные льготы по санаторно-курортному, реабилитационно-восстановительному

лечению и организации летнего отдыха для детей с частичной оплатой.

Отдельные категории сотрудников компания обеспечивает качественным бесплатным питанием.

На всех комбинатах обеспечена возможность прохождения вакцинации от коронавируса. Благодаря принятым мерам противодействия распространению COVID-19 с начала эпидемии число подтвержденных случаев заболеваний у работников составило 330 (4,66% от общей численности занятых), у подрядчиков – 39 случаев.

Комбинат «Свеза» в Новаторе в 2020 году занял первое место в номинации «Лучший проект по внедрению корпоративных программ укрепления здоровья» на конкурсе «Здоровые города России»

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВОЛОНТЕРСТВО

«Свеза» развивает корпоративную культуру, основанную на общих ценностях и едином отношении к работе, к взаимодействию с коллегами, клиентами и партнерами. Компания стремится создать комфортную организационную среду, в которой сотрудники осознанно подходят к выполнению работы, чувствуют важность своего вклада в общий результат, имеют возможности для развития и роста. Такой подход универсален для всех активов и подразделений компании.

Кодекс поведения сотрудников «Свезы»



Каждый новый сотрудник при приеме на работу обязательно знакомится с Кодексом поведения сотрудников «Свезы». В нем закреплены основные принципы корпоративной культуры, нормы и правила рабочего взаимодействия, приведены конкретные примеры и алгоритмы поведения в неоднозначных ситуациях. В случае нарушения правил и норм поведения, закрепленных в Кодексе, сотрудник может обратиться в Комитет по этике, где каждая конкретная ситуация рассматривается с участием генерального директора компании.

Принципы взаимодействия сотрудников с поставщиками и клиентами закреплены в Кодексе делового партнерства. Каждый сотрудник, который взаимодействует с коллегами из внешних организаций, должен соблюдать кодекс и информировать партнеров о его содержании.

Исследование «Голос „Свеза”»

Корпоративная культура «Свезы» подразумевает возможность свободного обмена мнениями и наличие системы обратной связи. Самый масштабный инструмент – это анонимное ежегодное социологическое исследование «Голос „Свеза”». Цель опроса – определить, как сотрудники воспринимают культуру компании и отношения в коллективе, как оценивают условия труда, социальный пакет и заработную плату, возможности обучения и карьерного роста.

По результатам опроса на всех уровнях управления (от руководителей малых команд до высшего руководства) проходят обсуждения с коллективами. Формируются планы корректирующих мероприятий, которые направлены на улучшение проблемных зон и закрепление позитивных изменений.

Для получения объективных данных опрос проводит внешний провайдер по методике, позволяющей охватить все ключевые для компании темы.

В 2020 году в опросе по вовлеченности приняли участие более 6 тыс. человек, или 92 % работников компании. Впервые опрос проходил только в онлайн-формате, без использования бумажных анкет. До 75 % вырос уровень удовлетворенности, что выше показателя предыдущего периода на 5 пп. Исторического максимума в 73 % достиг уровень вовлеченности в компании (+ 6 пп.). Наибольший рост (от 8 до 11 пп.) продемонстрировали те факторы, которые были включены в план корректирующих мероприятий на 2019–2020 годы. В их числе: «Бренд организации», «Высшее руководство», «Ценность сотрудников», «Условия труда», «Процессы».

Положительную динамику продемонстрировали большинство бизнес-единиц. Самым вовлеченным среди комбинатов оказался костромской (87%), последнюю позицию заняла «Свеза» в Тюмени (53%). При этом тюменский комбинат показал рекордную положительную динамику в 20%. Это значит, что сотрудники меняют свое представление о работе на комбинате в лучшую сторону.

Каскадные встречи

В «Свезе» существует система каскадных встреч, которая предполагает, что информация от генерального директора по вертикали доводится до всех сотрудников. Такие встречи – важный элемент корпоративной культуры, они гарантируют прозрачность принятия решений, обеспечивают доступ всех сотрудников к информации, дают возможность напрямую получить ответ на волнующий вопрос у руководителей компании. (Подробнее см. раздел «Взаимодействие с сотрудниками».)



Программа «Свеза Актив»

Развитию корпоративной культуры способствует программа «Свеза Актив», объединяющая наиболее активных и вовлеченных сотрудников компании в центральном офисе и на всех комбинатах. Участником программы может стать любой сотрудник, который готов инвестировать время в собственное творческое развитие и использовать свои таланты для укрепления бренда «Свезы» как социально ответственной компании.

Информируя коллег о ключевых инициативах и новостях компании, поддерживая крупные корпоративные проекты, активисты являются важной составной частью системы внутренних коммуникаций.

Направления деятельности «Свезы Актив»

- Экологические инициативы
- Социальные проекты
- Спортивные мероприятия
- Развитие родного региона
- Внутрикорпоративные мероприятия

В 2020 году в команде «Свеза Актив» во всех регионах присутствия состоялось около 200 человек. Несмотря на пандемию и связанные с этим ограничения и запреты, состоялось около 100 мероприятий и акций с участием активистов. Так, участники «Свезы Актив» в Санкт-Петербурге помогли

с посадкой деревьев в Михайловском саду в рамках акции «Древо жизни» и в Гатчинском районе в рамках акции «Сохраним лес». Волонтеры Санкт-Петербурга, Уральского и Костромы принимали участие в «Чистых играх». Перед Новым годом неравнодушные участники «Свезы Актив» дарили подарки и создавали праздничное настроение для детей из социально незащищенных семей. Активисты «Свезы» занимались экопросвещением школьников, участвовали в мероприятиях по профилактике пандемии COVID-19, оказывали помощь ветеранам и многое другое. (Подробнее см. раздел «Корпоративное волонтерство».)

Корпоративные мероприятия и праздники

«Лучший по профессии»

Конкурсы на звание «Лучший по профессии» стимулируют сотрудников к достижению высоких показателей в профессиональной деятельности. В 2020 году в конкурсе приняли участие 140 работников компании. Представители профессий «луцильщик шпона» и «электромонтер» соревновались на всех семи комбинатах «Свезы». Конкурс на лучшего аппаратчика по производству синтетических смол проходил на тех комбинатах, где производятся смолы: в Костроме и в Уральском. Пандемия не позволила провести суперфинал конкурса на комбинате в Санкт-Петербурге, как это было в 2019 году. Официальная церемония награждения победителей и призеров прошла онлайн. Победители, занявшие первые три места, получили дипломы и подарочные карты.

Корпоративные праздники

С момента создания компании в ней успел сформироваться ряд традиций, которые поддерживают сплоченность коллектива. Корпоративные праздники помогают развивать взаимопонимание между сотрудниками, дают возможность отметить достижения и успехи как компании, так и отдельных работников и команд.

В третье воскресенье сентября на всех предприятиях «Свезы» традиционно отмечается профессиональный праздник – День работников леса и лесоперерабатывающей промышленности. В «Свезе» принято вместе отмечать не только профессиональный праздник, но и Новый год, 8 Марта и 23 Февраля, вместе участвовать в конкурсах и спортивных соревнованиях.

В 2020 году все поздравления с праздниками, конкурсы, квизы и другие виды корпоративной активности были переведены в режим онлайн



7

ОБ ОТЧЕТЕ



Приложение

133



Об отчете

Настоящий документ является вторым отчетом об устойчивом развитии группы «Свеза» (именуемой в отчете также «компания» и «группа») за 2020 год. Отчет включает также информацию о существенных событиях, которые выходят за границы отчетного периода, но в силу своей важности должны быть отражены в настоящем отчете. В дальнейшем компания предполагает продолжить ежегодный выпуск отчетности.

В документе содержится информация о ценностях и стратегии группы «Свеза», о ключевых событиях и результатах работы, принципах деятельности в сфере социальной ответственности и устойчивого развития, данные о воздействии производственной деятельности компании на экономику, общество и окружающую среду в регионах присутствия, а также о ее взаимодействии с заинтересованными сторонами.

Отчет подготовлен в соответствии со Стандартами GRI, вариант «Основной» (core). В отчете приведены результаты анализа приоритетов группы «Свеза» в сфере устойчивого развития, их сопоставление с Целями устойчивого развития ООН и данные о вкладе компании в достижение приоритетных ЦУР. В отчете также раскрыта информация по темам, являющимся существенными в связи с требованиями Лесного попечительского совета к компаниям, которые ответственно относятся к использованию лесов и применяют в производстве древесину из проверенных источников.

В отчете в основном раскрыта информация по управляющей компании ООО «СВЕЗА-Лес», по компании, действующей в области заготовки лесных ресурсов, ООО «Свеза Ресурс», а также по семи производственным филиалам группы, которые осуществляют деревообработку и выпуск фанеры и плит. Показатели финансово-экономической

результативности приведены с учетом ряда сервисных компаний группы, выполняющих функции финансового и лизингового агента. Такие темы, как «Промышленная безопасность и охрана труда» и «Экологическая и социальная ответственность», а также «Соблюдение прав местных сообществ» и «Противодействие коррупции», отнесены к существенным за пределами организации. Данная информация в отношении подрядных организаций приведена в соответствующих тематических разделах. В отчете преимущественно приведена информация по темам, которые были выбраны заинтересованными сторонами в качестве существенных.

Для определения содержания отчета в соответствии со Стандартами GRI была проведена процедура оценки существенности с привлечением представителей заинтересованных сторон. Чтобы определить основные темы для отражения в отчете, было проведено анкетирование стейкхолдеров. Всего была получена 71 анкета, в том числе 56 – от представителей внешних заинтересованных сторон (деловых партнеров, представителей органов государственной власти и местного самоуправления, вузов и других образовательных учреждений, некоммерческих организаций, СМИ и пользователей социальных сетей). 15 анкет было получено от внутренних стейкхолдеров – сотрудников компании.

В анкете респонденты оценивали по 10-балльной шкале значимость каждой темы. При этом рассматривался максимально полный список тем, предусмотренный Стандартами GRI. По каждой теме был рассчитан средний балл для обеих категорий участников, а также получена финальная оценка для каждой темы. По результатам опроса были составлены рейтинг тем и матрица существенности. Темы с финальной оценкой выше 8 баллов были выделены в качестве существенных. Кроме

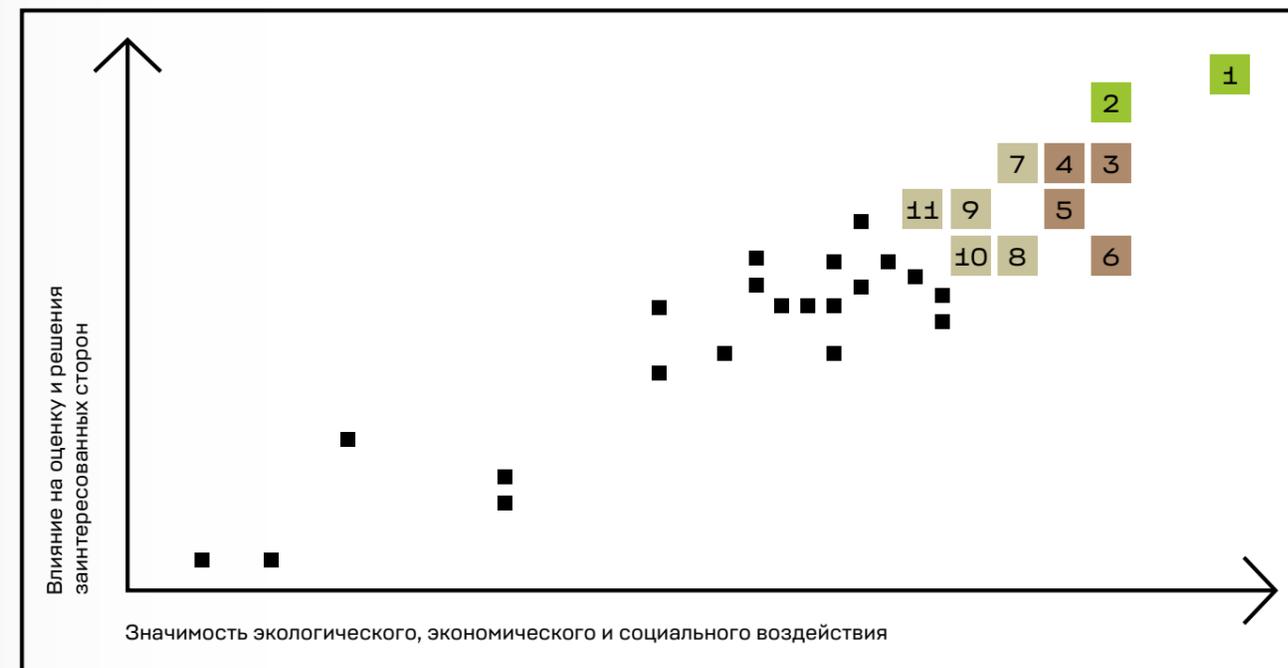
того, для выявления существенных для заинтересованных сторон вопросов в процессе подготовки отчета были проанализированы:

- материалы федеральных СМИ, местной и корпоративной прессы, в частности – публикации в социальных сетях;
- материалы обратной связи работников компании и результаты их опросов.

При определении степени существенности рабочая группа учитывала значимость этих аспектов для компании, для ключевых заинтересованных сторон, значимость с точки зрения глобального контекста и обязательств бизнеса, в том числе зафиксированных в международных и российских документах и инициативах, включая Глобальный договор ООН и Цели устойчивого развития.

В этой связи были дополнительно включены следующие темы «Оценка экологических аспектов деятельности поставщиков», «Земельные ресурсы и воздействие на биоразнообразие», «Выбросы в атмосферу», «Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития», «Противодействие коррупции», «Оценка соблюдения поставщиками трудовых прав и прав человека», «Взаимодействие с профсоюзами и ведение коллективных переговоров». С учетом вышеприведенного анализа рабочая группа утвердила следующий перечень наиболее существенных тем для раскрытия в отчете.

Матрица существенности



Экономика

- 1 Экономические результаты деятельности
- 2 Оплата труда сотрудников (по регионам) в сравнении с рынком

В документе использованы данные, собранные в рамках корпоративной системы отчетности, в том числе информация, полученная от подразделений в ответ на запросы, составленные с учетом рекомендаций Стандартов GRI.

В отчет включены данные за 2020 календарный год, а там, где это представлялось возможным, – в динамике за ряд лет. По существенным аспектам отчет описывает подходы к управлению

Общество

- 3 Здоровье и безопасность на рабочем месте
- 4 Занятость
- 5 Обучение и образование сотрудников
- 6 Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития

и все наиболее значимые воздействия компании. Показатели устойчивого развития, в частности по экологии, в основном даны по всем основным действующим предприятиям.

Координацию работы по подготовке отчета осуществляла дирекция по коммуникациям при участии всех ключевых подразделений группы. Для того чтобы обеспечить качество отчета, рабочая группа следовала ключевым принципам, которые изложены в Стандартах

Окружающая среда

- 7 Использование воды и воздействие на водные ресурсы
- 8 Соответствие требованиям природоохранного законодательства
- 9 Использование сырья и материалов
- 10 Сбросы и отходы, включая переработку и вторичное использование отходов
- 11 Энергопотребление и энергоэффективность

GRI. Сбалансированность отчета обеспечивается как предоставлением позитивной информации о достижениях компании, так и наличием критической информации о проблемных зонах и зонах, требующих развития. Сопоставимость отчета будет повышаться по мере формирования в компании системы сбора данных и возможности представлять информацию в динамике за несколько лет. Точность и надежность включенных в отчет данных

обеспечивались в ходе сбора и консолидации информации с применением стандартных процедур и подтверждаются подразделениями, ответственными за подготовку соответствующих блоков информации.

Данные проходят внутреннее согласование, их полнота и корректность проверяются на уровне предоставляющих их предприятий, а также на уровне функциональных подразделений управляющей

компании. Ссылки на внешние и внутренние источники, которыми руководствуется компания в сфере устойчивого развития, приведены в тексте отчета. Для того чтобы обеспечить ясность документа и доступность его понимания различными группами заинтересованных сторон, авторы отчета избегали специальных терминов и аббревиатур. Отчет об устойчивом развитии подготовлен на русском и английском языках. Внешнее заверение не проводилось.

Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности «Свезы» можно, обратившись к Максиму Одинцову, руководителю направления по устойчивому развитию, e-mail: mv.odintcov@sveza.com.

Юридические лица, отчетность которых включается в консолидированную финансовую отчетность

Название компании	Основной вид деятельности
Сегмент Фанера	
ООО «Свеза»	Холдинговая компания
ООО «СВЕЗА-Лес»	Продажа фанеры и древесных плит
НАО «Свеза Усть-Ижора»	Производство фанеры
НАО «Свеза Кострома»	Производство фанеры и древесных плит
НАО «Свеза Новатор»	Производство фанеры
ООО «Свеза Уральский»	Производство фанеры и древесных плит
АО «Пермский фанерный комбинат»	Предоставление займов и прочих видов кредитов
НАО «Свеза Верхняя Синячиха»	Производство фанеры
НАО «Свеза Мантурово»	Производство фанеры
ООО «Уральский коммунальный сервис»	Предоставление коммунальных услуг
ООО «Фантранс»	Предоставление транспортных услуг
ООО «Свеза Тюмень»	Производство фанеры
ООО «Тюменская фанера»	Продажа фанеры
ООО «Свеза Биопродукт»	Продажа прочей продукции, сопутствующей производству фанеры
Сегмент Целлюлоза	
ООО «Вологда Палп»	Строительство завода по производству целлюлозы
АО «УК „Суда“»	Сервисная организация
Сегмент Лесозаготовка	
ООО «Свеза Ресурс»	Лесозаготовка

ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица соответствия отчета Стандартам GRI, и рекомендациям Стандарта ISO 26000

■ Существенная тема

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслям	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
---	---

Общие элементы отчетности

1. Профиль организации

102-1	Название организации	Стр. 2
102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги	Стр. 14
102-3	Местонахождение штаб-квартиры	г. Санкт-Петербург
102-4	География основной деятельности	Стр. 10
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма	Стр. 42
102-6	Рынки, на которых работает организация	Стр. 13
102-7	Масштаб организации	Стр. 6, 13
102-8	Информация о сотрудниках и других работниках	Стр. 110 ISO 26000 Трудовые практики
102-9	Цепочка поставок организации	ISO 26000 Добросовестные деловые практики
102-10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации или ее цепочки поставок	Стр. 62
102-11	Принцип предосторожности	Стр. 69 ISO 26000 Окружающая среда
102-12	Внешние инициативы	Стр. 20 ISO 26000 Организационное управление
102-13	Членство в ассоциациях	Стр. 36

2. Стратегия

102-14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации	Стр. 2
102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности	Стр. 44

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
3. Этика и добросовестность	
102-16 Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации	Стр. 7, 124
102-17 Механизмы для обращений по вопросам этики	Стр. 31
4. Корпоративное управление	
	ISO 26000 Организационное управление
102-18 Структура корпоративного управления	Стр. 42
102-19 Делегирование полномочий	Стр. 42
102-20 Руководящие должности или должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	Стр. 42
102-21 Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам	Стр. 25
102-22 Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Стр. 42
102-23 Председатель высшего органа корпоративного управления	Стр. 42
102-24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Стр. 42
102-25 Конфликт интересов	Политика противодействия коррупции ООО «СВЕЗА-Лес» и связанных юридических лиц
102-30 Эффективность управления рисками	Стр. 44
102-32 Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	Отчет утвержден генеральным директором
5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами	
	ISO 26000 Добросовестные деловые практики
102-40 Список групп заинтересованных сторон	Стр. 25
102-41 Коллективные договоры	Стр. 113
102-42 Выявление и отбор заинтересованных сторон	Стр. 25
102-43 Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Стр. 25
102-44 Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Стр. 27
6. Практика отчетности	
102-45 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Стр. 132
102-46 Определение содержания отчета и границ тем	Стр. 130
102-47 Перечень существенных тем	Стр. 131
102-48 Переформулирование информации	Стр. 131-132
102-49 Изменения в отчетности	Стр. 131-132
102-50 Отчетный период	Стр. 130
102-51 Дата публикации предыдущего отчета	Третий квартал 2019 года
102-52 Цикл отчетности	Стр. 152
102-53 Контактное лицо, к которому можно обратиться с вопросами относительно отчета	Стр. 140
102-54 Заявление о подготовке отчета в соответствии со Стандартом GRI	Стр. 130

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей	Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
102-55 Указатель содержания GRI	Приложение 1
102-56 Внешнее заверение	Стр. 132
Экономика	
201 Экономическая результативность	
103-2 Подходы к управлению	Стр. 70
201-2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Стр. 45
201-3 Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Компания начисляет и уплачивает страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в Пенсионный фонд Российской Федерации
201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	Стр. 120
202 Присутствие на рынках	
103-2 Подходы к управлению	Стр. 70
202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Стр. 116
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 и его заместители, а также директора производств; под местным населением – граждане РФ. 100% руководителей высшего ранга являются представителями местного населения
203 Непрямые экономические воздействия	
103-2 Подходы к управлению	Стр. 94, 98
203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Стр. 98
203-2 Существенные непрямы экономические воздействия	Стр. 94
204 Практика закупок	
204-1 Доля расходов на местных поставщиков	Стр. 28
205 Противодействие коррупции	
205-1 Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией	Стр. 56
205-2 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Стр. 57
205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Стр. 57
206 Препятствие конкуренции	
206-1 Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Отсутствовали
207 Платежи государствам, налоги	
207-1 Налоговая стратегия организации, подход к ее утверждению и пересмотру	Стр. 46

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
207-2	Налоговое управление, контроль и управление рисками	Стр. 46
207-3	Взаимодействие с заинтересованными сторонами и управление их вопросами, связанными с налогами, включая подход к взаимодействию с налоговыми органами и подход к поддержке государственной политики в области налогообложения	Стр. 46
207-4	Информация по налогам и другим связанным финансовым показателям (в разрезе налоговых юрисдикций)	Стр. 46

Окружающая среда

301 Материалы		
301-1	Израсходованные материалы по массе или объему	Стр. 60
301-2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	Стр. 78
301-3	Повторно использованные продукты и упаковка	Стр. 78
302 Энергия		ISO 26000 Окружающая среда
103-2	Подходы к управлению	Стр. 74
302-1	Потребление энергии внутри организации	Стр. 74
302-2	Потребление энергии за пределами организации	Учет потребления энергии за пределами организации не ведется ввиду большого числа контрагентов компании
302-3	Энергоемкость	Стр. 74
302-4	Сокращение энергопотребления	Стр. 75
303 Вода		ISO 26000 Окружающая среда
303-1	Воздействие на водные ресурсы	Стр. 72
303-2	Управление воздействиями, связанными со сбросом воды	Стр. 72
303-3	Забор воды	Стр. 73
303-4	Сбросы воды	Стр. 72
303-5	Общее потребление воды	Стр. 72
304 Биоразнообразие		ISO 26000 Окружающая среда
304-1	Производственные площадки, находящиеся в собственности, в аренде или под управлением и расположенные на особо охраняемых природных территориях и территориях с высокой ценностью биоразнообразия вне их границ	Стр. 64
304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	Существенное воздействие стоков ключевых активов на водную среду отсутствует. См. также «Биоразнообразие»
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Стр. 64
305 Выбросы		ISO 26000 Окружающая среда
103-2	Подходы к управлению	Стр. 72
305-7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Стр. 70
306 Сбросы и отходы		ISO 26000 Окружающая среда
103-2	Подходы к управлению	Стр. 72
306-1	Образование отходов и связанных с ними существенных воздействий	Стр. 78

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей		Место в отчете/комментарий/соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
306-2	Управление существенными воздействиями образующихся отходов	Стр. 78
306-3	Общий вес образующихся отходов и их разбивка по категориям	Стр. 79
306-4	Отходы, не подлежащие утилизации	Стр. 79
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	Стр. 79
307 Соответствие экологическим требованиям		ISO 26000 Окружающая среда ISO 26000 Добросовестные деловые практики
103-2	Подходы к управлению	Стр. 68
307-1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	Стр. 27
308 Экологическая оценка поставщиков		
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	Стр. 66
308-2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Стр. 66

Социальная сфера

401 Занятость		ISO 26000 Трудовые практики
103-2	Подходы к управлению	Стр. 112
401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	Стр. 113
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Стр. 122
401-3	Предоставление отпуска по материнству и отцовству	Стр. 123
402 Взаимоотношения сотрудников и руководства		ISO 26000 Трудовые практики
402-1	Минимальный период уведомления в отношении существенных изменений в деятельности организации	2 месяца – ст. 74 ТК РФ об изменении условий труда, 3 месяца – ст. 75 ТК РФ о смене собственника организации
403 Здоровье и безопасность персонала		ISO 26000 Трудовые практики
103-2	Подходы к управлению	Стр. 80
403-1	Система менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	Стр. 80
403-2	Идентификация опасности, оценка рисков и расследования инцидентов	Стр. 82
403-3	Функции служб охраны здоровья сотрудников	Стр. 88
403-4	Участие работников в разработке, внедрении и оценке системы менеджмента охраны здоровья и безопасности труда, а также коммуникации по данным вопросам	Стр. 81
403-5	Обучение работников в сфере охраны здоровья и безопасности труда	Стр. 84
403-6	Укрепление здоровья сотрудников	Стр. 123
403-7	Предотвращение и смягчение воздействий на здоровье и безопасность труда, напрямую связанных с деловыми отношениями	Стр. 89
403-8	Количество и процентная доля работников и иных сотрудников, охваченных системой менеджмента охраны здоровья и безопасности труда	100 %
403-9	Производственный травматизм	Стр. 85
404 Обучение и образование		ISO 26000 Трудовые практики
103-2	Подходы к управлению	Стр. 119
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Стр. 120

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей		Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
404-2	Программы развития навыков и образования	Стр. 119
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	Стр. 118
405	Разнообразие и равные возможности	ISO 26000 Трудовые практики ISO 26000 Права человека
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	Стр. 110
406	Недопущение дискриминации	ISO 26000 Права человека
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Отсутствовали
407	Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров	ISO 26000 Права человека ISO 26000 Трудовые практики
407-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	Стр. 67, 113 РСПП 3.2.1
408	Детский труд	ISO 26000 Права человека
408-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Стр. 67
409	Принудительный или обязательный труд	ISO 26000 Права человека
409-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	Отсутствовали См. также стр. 67
411	Права коренных народов	ISO 26000 Права человека
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	Отсутствовали
412	Оценка прав человека	ISO 26000 Права человека
412-1	Оценка на предмет соблюдения прав человека или воздействия в связи с правами человека	Стр. 112
412-3	Важные инвестиционные соглашения и контракты, которые включают положения о правах человека или которые прошли проверку на соблюдение прав человека	Не проводится
413	Местные сообщества	ISO 26000 Участие в жизни сообществ и их развитие
103-2	Подходы к управлению	Стр. 94
413-1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Стр. 98
413-2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Отсутствуют
414	Социальная оценка поставщиков	ISO 26000 Добросовестные деловые практики
414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	Стр. 67
414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия	Стр. 67
415	Государственная политика	ISO 26000 Добросовестные деловые практики

Элементы отчетности Стандартов GRI и приложения GRI для предприятий горнодобывающей и металлургической отраслей		Место в отчете / комментарий / соответствие рекомендациям Стандарта ISO 26000
415-1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	В 2020 году отсутствовали
416	Здоровье и безопасность потребителя	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Стр. 78
416-2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	Отсутствовали
417	Маркетинг и маркировка	ISO 26000 Взаимоотношения с потребителями
417-1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	Стр. 78
417-2	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся информации и маркировки о свойствах продукции и услуг	Отсутствовали
417-3	Случаи несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Отсутствовали
418	Неприкосновенность частной жизни потребителя	
418-1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Неприменимо. Отсутствует сбор персональных данных потребителей
419	Соблюдение требований законодательства в социально-экономической сфере	ISO 26000 Добросовестные деловые практики
419-1	Несоблюдение законодательства и нормативных требований в социально-экономической сфере	В отчетном году штрафы, связанные с коррупцией, отсутствовали

Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности «Свезы» можно, обратившись к руководителю направления по устойчивому развитию:

Максим Одинцов

mv.odintcov@sveza.com

Тел. +7 (812) 648-16-10 доб. 5264



Запросить дополнительную информацию по тематике отчета, а также высказать свои мнения о данной публикации и внести предложения по совершенствованию нефинансовой отчетности «Свезы» можно, обратившись к:

Максим Одинцов

Руководитель направления по устойчивому развитию

mv.odintcov@sveza.com

Тел. +7 (812) 648-16-10 доб. 5264



СВЕЗА

SVEZA.RU