



2019

ОТЧЕТ  
ОБ УСТОЙЧИВОМ  
РАЗВИТИИ



# СОДЕРЖАНИЕ



<b>1</b> О компании	<b>4</b>
Основные достижения в области устойчивого развития в 2019 году	6
Ключевые события истории компании	8
Наши ценности	10
Основные активы	11
Новая стратегия развития	12
Позиция на рынке	13
Продукция	14

<b>2</b> Стратегия устойчивого развития и КСО	<b>16</b>
Управление вопросами устойчивого развития	18
Взаимодействие с заинтересованными сторонами	23

<b>3</b> Корпоративное управление	<b>38</b>
Структура корпоративного управления	40
Бизнес-система	41
Управление инновациями	43
Управление качеством	46
Клиентоориентированность	48
Этичное ведение бизнеса и информационная прозрачность	50

<b>4</b> Зеленое производство	<b>54</b>
Устойчивое лесопользование и лесоправление	56
Снижение экологического следа	71
Бережливое использование ресурсов	77
Промышленная безопасность и охрана труда	85



<b>5</b> Местные сообщества	<b>98</b>
Экономическое воздействие на регионы присутствия	100
Социальные проекты	104



<b>6</b> Персонал	<b>114</b>
Структура персонала и кадровая политика	116
Система подбора и продвижения кадров, соблюдение прав человека	118
Мотивация и оплата труда	121
Оценка результативности сотрудников	123
Обучение и развитие	124
Социальная поддержка персонала	127
Корпоративная культура и волонтерство	129



<b>7</b> Об отчете	<b>138</b>
Приложения	143



# ОБРАЩЕНИЕ

генерального директора



## Дорогие друзья!

В этом году мы присоединились к Глобальному договору ООН, международной инициативе, участники которой стремятся вести свой бизнес в интересах природы, общества и будущих поколений. Это глобальное движение ответственных компаний-лидеров сегодня объединяет уже более 13 тыс. участников из почти 160 стран мира. Тем самым мы взяли на себя определенные обязательства в сфере корпоративной социальной ответственности и устойчивого развития.

Однако это не значит, что мы начинаем движение в новом направлении с чистого листа. Ответственное отношение к окружающей среде, забота о благополучии и безопасности сотрудников, помощь местным сообществам в регионах присутствия были положены в основу нашей деятельности с момента образования группы компаний «Свеза».

В отчете, с которым вам предстоит познакомиться, мы подводим итоги нашей работы в области устойчивого развития в 2019 году.

В отчетном году компания начала реализацию долгосрочной стратегии развития, направленной на укрепление лидерских позиций и поиск новых точек роста.

Мы поставили перед собой задачу максимально эффективно использовать возобновляемые лесные ресурсы, повышать качество сервиса и выпускать все больше продукции, которая отвечает широкому спектру запросов наших клиентов.

Надо сказать, что мы успешно продвинулись во всех указанных направлениях. В 2019 году начали собственную заготовку сырья, открыли для себя новые рынки, укрепили свои позиции на уже освоенных направлениях и в целом завершили год с неплохими финансовыми результатами. Более 7,6 млрд руб. было направлено на расширение и модернизацию существующих производств, на программы по экологии, энергетике и улучшению качества.

Однако пандемия коронавируса COVID-19 кардинально повлияла на ситуацию в мире, в отрасли и на наших предприятиях. Бизнес-планы на 2020 год, составленные в конце прошлого года, потеряли свою актуальность. «Свеза» — экспортно ориентированная компания — в значительной мере зависит от динамики мирового спроса. Поэтому мы внимательно следим не только за российскими ограничительными мерами, принятыми в связи с пандемией, но и за ситуацией в других странах мира.

Мы провели стресс-тесты развития нашего бизнеса с учетом возможной продолжительности и последствий ограничительных мер из-за коронавируса в разных странах. И хотя мы допускаем возможность снижения объемов производства, все рассмотренные сценарии направлены в конечном итоге на то, чтобы защитить производство, сохранить трудовые коллективы и стабильность компании.

Вне зависимости от развития ситуации ничего не должно поменяться для наших клиентов.

Они, как и прежде, должны получать ту продукцию, которая им нужна. Мы продолжаем работу по производству продуктов, которые несут добавленную ценность для клиентов, улучшаем клиентский сервис в ключевых отраслях и работаем над сокращением сроков поставки.

**Мы следуем ранее взятому курсу на инновации как в области создания новых видов продукции и совершенствования технологии производства, так и в улучшении бизнес-процессов.**

Пандемия коронавируса не повлияет на выполнение наших обязательств по ответственному лесопользованию и по минимизации воздействия на окружающую среду.

Мы всегда уделяли огромное внимание безопасности работников, но в условиях пандемии этот вопрос приобрел в буквальном смысле жизненно важное значение. Компания «Свеза» входит в перечень системообразующих организаций экономики России, поэтому производственный процесс не останавливается и в период пандемии. На обеспечение мер противозидемической безопасности компания уже направила около 50 млн руб. С момента объявления пандемии на всех комбинатах компании была нанесена разметка для соблюдения социальной дистанции, обеспечена выдача средств индивидуальной защиты, производится бесконтактный замер температуры сотрудников. С этой целью для установки тепловизоров на проходных было выделено 7,3 млн руб. На предприятиях усилена дезинфекция помещений и оборудования, установлены рециркуляторы воздуха, введены дополнительные маршруты корпоративных автобусов для сокращения числа пассажиров и многое другое.

**Наш приоритет — формирование культуры безопасного поведения сотрудников.**

Поэтому следующим шагом стал проект, который мы назвали эпидемиологическая мини-трансформация. На первом этапе

мы проанализировали лучшие практики и быстрые решения, позволяющие обеспечить безопасность в период эпидемии. Второй этап — обучение руководителей эффективному управлению в кризисных ситуациях. Третий этап нацелен на сохранение устойчивости. Его задачи — подключить всех сотрудников к совершенствованию мер безопасности и поддерживать их соблюдение, закрепить достигнутые результаты.

Также мы, безусловно, сохраняем взятые на себя обязательства по финансовой защищенности сотрудников. Несмотря на экономическую ситуацию, в апреле этого года была проведена индексация заработных плат.

В это непростое время наши предприятия передают средства индивидуальной защиты и дезинфекции медицинским учреждениям, органам охраны правопорядка и волонтерам, помогают отапливать дома ветеранов комбинатов, пожилых жителей и инвалидов.

**Сегодня как никогда важен открытый диалог с обществом.**

Поэтому я рад представить вам первый отчет о корпоративной социальной ответственности и устойчивом развитии группы компаний «Свеза».

Генеральный директор  
А.С. Фришман





# О КОМПАНИИ

1

## Экономика

**№ 1** в мире по производству березовой фанеры

**7** комбинатов

**1,4** млн м<sup>3</sup> продукции в год

**200+** размеров и толщин продукции

**90+** стран-покупателей на 5 континентах

## Люди

**7 000** сотрудников

**2,23** коэффициент частоты травм с потерей рабочего времени в 2019 году

**72 МЛН РУБ.** инвестиции в подготовку (подбор и обучение) кадров

**43 %** доля женщин среди руководителей

**67 %** уровень вовлеченности сотрудников

## Окружающая среда

**>1 МЛН** деревьев посажено в 2019 году

**>240 МЛН РУБ.** потрачено на реализацию природоохранных проектов за последние три года

1.1	ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2019 ГОДУ	6
1.2	КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ ИСТОРИИ КОМПАНИИ	8
1.3	ЦЕННОСТИ	10
1.4	ОСНОВНЫЕ АКТИВЫ	11
1.5	НОВАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ	12
1.6	ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ	13
1.7	ПРОДУКЦИЯ	14



# ОСНОВНЫЕ ДОСТИЖЕНИЯ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В 2019 ГОДУ

1.1



1-е место среди компаний лесопромышленного комплекса в рейтинге портала HeadHunter «100 лучших работодателей России», 3-е место среди всех компаний Санкт-Петербурга и 36-е в России



Предприятия компании в Костроме и Уральском стали лауреатами в номинации «Крупный бизнес» Всероссийской премии «Экспортер года»



295-е место в рейтинге РБК-500 (+49, 2018 — 344-е)



355-е место в рейтинге «Эксперт-400» рейтингового агентства «Эксперт РА»



Комбинаты «Свеза» в Костроме и Мантурове стали лауреатами в номинации «Социальный партнер года» регионального конкурса «Лучшее промышленное предприятие Костромской области»



Комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе признан лучшим в номинации «Благотворительная деятельность предприятий лесопромышленного комплекса» в 2019 году в рамках Дней милосердия Свердловской области

Команда «Свеза Актив» в Уральском (Пермский край) получила награду в номинации «Важное дело» районного конкурса «Молодежь-2019»



Победитель конкурса «Виктория» в номинации «Содействие развитию спорта» (Верхняя Синячиха)



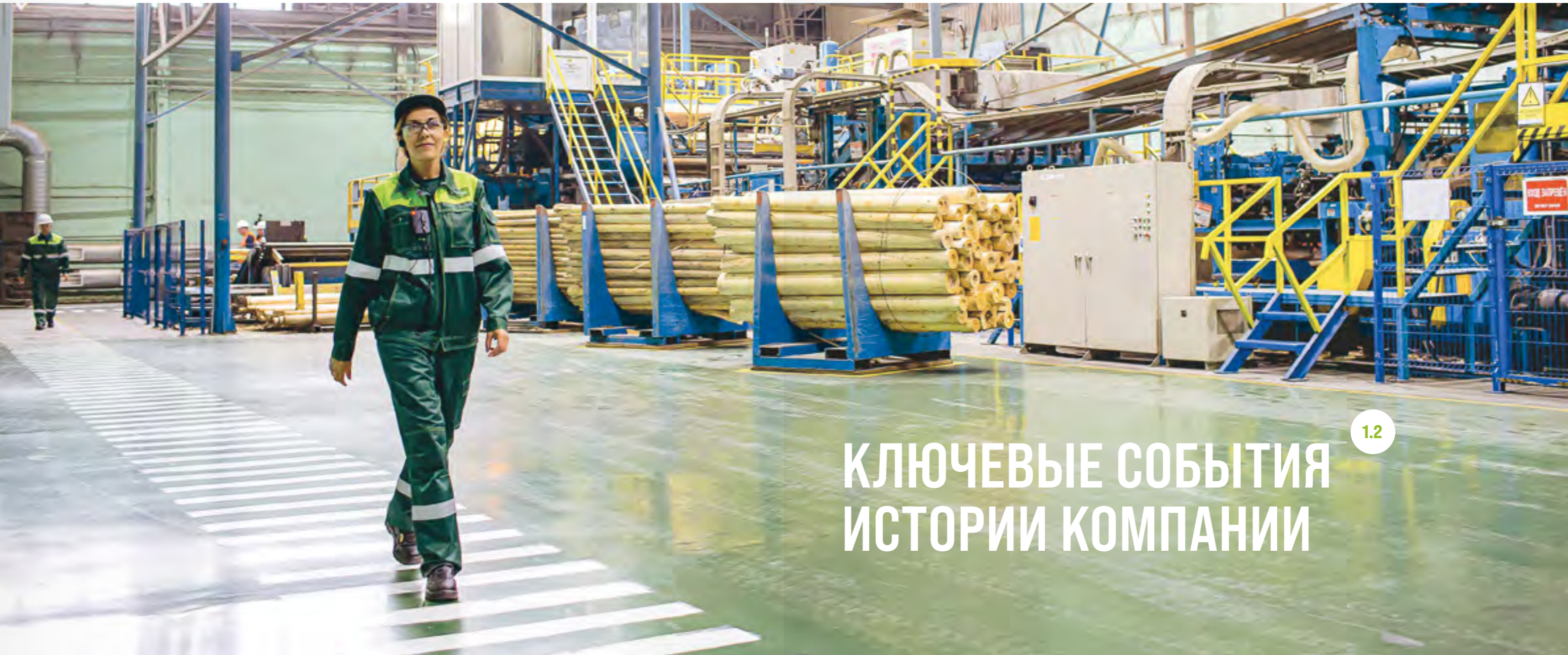
Победа в двух номинациях конкурса Eco Best Awards, независимой общественной награды за лучшие продукты и практики в области экологии, энерго- и ресурсосбережения



Комбинат «Свеза» в Мантурове занял 1-е место на региональном этапе всероссийского конкурса «Организация высокой социальной эффективности» в номинации «Охрана труда». Также заняли 3-е место в конкурсе «Лучший специалист в области охраны труда Костромской области»

Комбинаты «Свеза» в Уральском и Верхней Синячихе вошли в Федеральный реестр Всероссийской книги почета. В Книгу почета включаются наиболее достойные организации различных форм собственности и сфер деятельности, которые своей работой способствуют социально-экономическому развитию своего района, города, региона, а также повышению эффективности своей отрасли





1.2

# КЛЮЧЕВЫЕ СОБЫТИЯ ИСТОРИИ КОМПАНИИ

1997 — 1999 — 2002 — 2006 — 2007 — 2012 — 2015 — 2018

**Основание  
компании «Свеза»**

Покупка пакета акций  
ОАО «УИФК»,  
пос. Понтонный

В состав  
группы «Свеза»  
вошло ОАО «Фанплит»,  
г. Кострома

К группе  
присоединилось  
ОАО «Великоустюгский  
фанерный комбинат  
«Новатор»,  
Вологодская обл.

ООО «Пермский  
фанерный комбинат»  
вошло в состав  
группы «Свеза»,  
Пермский край

К группе  
присоединилось  
ОАО «Мантуровский  
фанерный комбинат»,  
Костромская обл.

ЗАО «Фанком»  
вошло в состав группы,  
Свердловская обл.

Группа компаний  
объединилась  
под единым брендом  
«Свеза»

К группе  
присоединилось  
ООО «Тюменский  
фанерный завод»,  
г. Тюмень



# НАШИ ЦЕННОСТИ

1.3

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

узнать больше на стр. 130



# ОСНОВНЫЕ АКТИВЫ

1.4

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 создана организация, занимающаяся заготовкой 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.

## ООО «СВЕЗА-Лес» в Санкт-Петербурге

Управляющая компания (Центральный офис)

## «Свеза» в Санкт-Петербурге

Производство фанеры

## «Свеза» в Костроме

Производство фанеры и древесных плит

## «Свеза» в Мантурове, Костромская область

Производство фанеры

## «Свеза» в Новаторе, Вологодская область

Производство фанеры

## «Свеза Ресурс», Вологодская область

Лесозаготовка

## «Свеза» в Уральском, Пермский край

Производство фанеры и древесных плит

## «Свеза» в Верхней Синячихе, Свердловская область

Производство фанеры

## «Свеза» в Тюмени

Производство фанеры

# НОВАЯ СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ

1.5

В 2019 году «Свеза» разработала новую долгосрочную стратегию развития. Она призвана помочь компании вывести бизнес на более высокий уровень. Стратегия 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 звеньев обновленной стратегии компании «Свеза» — запуск собственной заготовки. При этом «Свеза» 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 для устойчивого развития общества и для производства необходимой человеку продукции.

## Наши основные стратегические приоритеты



### Клиентоцентричность

Стать клиентоцентричной компанией

- Развитие продуктовой дифференциации, брендов и специальных продуктов
- Повышение продаж на текущих рынках и сегментах
- Развитие продаж на новых рынках и сегментах
- Получение дополнительной премии за счет сервиса, управления каналами продаж и коммерческих условий



### Устойчивое развитие

Повысить уровень экологической, социальной и экономической устойчивости, снизить риски

- Устранение рисков
- Повышение кадровой защищенности бизнеса и вовлеченности персонала
- Развитие регионов присутствия



### Операционная эффективность

Быть лидером по издержкам в отрасли

- Обеспечение сырьевой безопасности
- Снижение себестоимости



### Новые точки роста

Инновации — драйвер роста компании

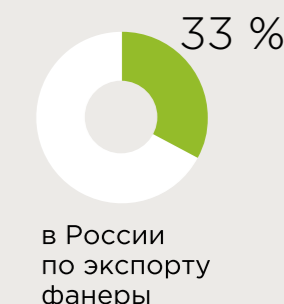
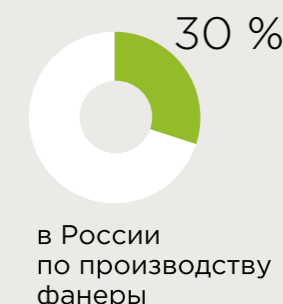
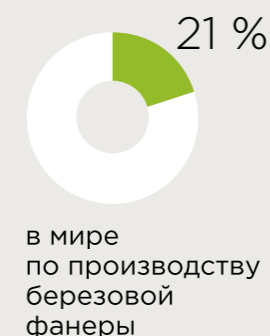
- Поиск и интеграция новых точек роста



# ПОЗИЦИЯ НА РЫНКЕ

1.6

# №1



# 90+

стран, куда поставляется продукция «Свезы»

# 16+

новых стран из числа которых в 2019 году появились новые заказчики

# 68 %

составляет доля экспорта в продажах «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
- Перевозки для 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
- Аудиоколонки





# ПРОДУКЦИЯ

1.7

Фанера — это один из самых экологичных видов деревообрабатывающей продукции. Березовая фанера 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. Продуктовый портфель 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.

## 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)

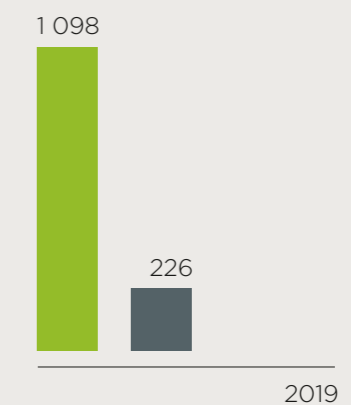
Конструкционный материал, изготовленный из березовой щепы и связующего вещества путем горячего прессования



### Ламинированные древесно-стружечные плиты (ЛДСП)

Плита-основа, покрытая качественными меламиновыми плёнками

### Объем производства готовой продукции, м³



● Фанера  
● Плита





# СТРАТЕГИЯ <sup>2</sup> УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ И КСО



Компания «Свеза» поддерживает Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Цели устойчивого развития ООН

## 11

целей устойчивого развития поддерживает компания, 6 из них определены в качестве приоритетных на 2020 год

## 9

групп заинтересованных сторон входят в число ключевых стейкхолдеров компании «Свеза»

## 70 %

объема закупок приходится на ключевых партнеров, которые следуют принципам устойчивого развития

2.1	УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ	18
2.2	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ	23



# УПРАВЛЕНИЕ ВОПРОСАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

2.1

В 2019 году «Свеза» приняла новую долгосрочную стратегию, основанную на четырех ключевых приоритетах. Это клиентоцентричность, операционная эффективность, устойчивое развитие и новые точки роста. Процессы изменений, происходящие в компании, предполагают ее развитие с акцентом на эффективность, а также способность реагировать на экономические и рыночные изменения.

## «Свеза» опирается на три основных фактора:

- 1 Управление эффективностью производственных процессов
- 2 Развитие бизнес-системы, которая включает в себя совокупность принципов, инструментов и практик, способствующих прогрессу бизнеса
- 3 Управление персоналом и организационное развитие

## Устойчивое развитие

- 1 Повышение кадровой защищенности бизнеса и вовлеченности персонала
- 2 Устранение рисков
- 3 Развитие регионов присутствия



«Свеза» проводит культурную и структурную трансформацию, а также активно ищет возможности для создания новых продуктов. В стремлении к лидерству в лесоперерабатывающем комплексе «Свеза» уделяет большое внимание заботе о природе и устойчивому развитию.

В рамках новой стратегии компания намерена использовать дерево максимально рационально и эффективно, ведь это вопрос не только прибыли, но и сохранения окружающей среды для будущих поколений. В своей деятельности мы руководствуемся принципами ответственного производства, рационального использования лесных ресурсов, стремимся к комплексной переработке древесины, увеличиваем долю зеленой энергии и практикуем экономику замкнутого цикла. Потребители нашей продукции могут быть уверены в том, что она происходит

из лесов, в которых ведется экологически и социально ответственное лесное хозяйство.

«Свеза» — надежный работодатель: компания создает современные рабочие места в российских регионах, на которых трудятся династии опытных специалистов, справедливо оценивает труд работников и предоставляет им комплексный социальный пакет. Мы придаем первостепенное значение безопасности сотрудников и способствуем созданию комфортной рабочей среды. «Свеза» развивает корпоративную культуру, создает условия для самореализации и развития внутри компании. Важно отметить, что наша социальная политика распространяется не только на наших работников, но и на территории, где компания осуществляет свою деятельность. Здесь «Свеза» реализует программы корпоративной социальной ответственности, оказывает благотворительную помощь, поддерживает объекты социальной инфраструктуры.

## Основные направления программы КСО «Свеза»

- Благоустройство территорий, на которых действует компания
- Экологическое образование детей и молодежи
- Забота о социально незащищенных категориях населения: дети, ветераны и пожилые люди
- Поддержка массового спорта и здорового образа жизни
- Поддержка проектов в области культуры и искусства

## Основные формы КСО

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

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:

Структурное подразделение	Сфера ответственности
<b>Дирекция по экономике и финансам</b>	Вопросы экономического развития
<b>Дирекция по производству</b>	Воздействие на окружающую среду и др. экологические вопросы. Промышленная безопасность и охрана труда
<b>Дирекция по организационному развитию и персоналу</b>	Управление человеческими ресурсами, социальные вопросы в части трудовых отношений
<b>Дирекция по коммуникациям</b>	Внутренние и внешние коммуникации, digital-коммуникации, продуктивное продвижение, корпоративная социальная ответственность, взаимодействие с местными сообществами и корпоративное волонтерство
<b>Дирекция по взаимодействию с органами власти</b>	Отношения с органами власти всех уровней, включая контрольно-надзорные органы
<b>Дирекция по закупкам и логистике</b>	Вопросы лесопользования и контроль лесовосстановления, поддержка малого и среднего бизнеса



В 2015 году на историческом саммите ООН в Нью-Йорке мировые лидеры приняли Повестку дня в области устойчивого развития на период до 2030 года и Цели устойчивого развития (ЦУР). Основную ответственность

за реализацию целей несут государства — участники ООН. Однако важнейшую роль в достижении ЦУР Организация Объединенных Наций отводит бизнесу. ООН также ставит перед ответственными компаниями

задачу соотнести их бизнес-стратегию с глобальными приоритетами мирового сообщества. Компания «Свеза» вносит свой вклад в реализацию новой повестки дня с учетом специфики ее деятельности.

## Основные направления устойчивого развития компании «Свеза»

### Цели и задачи устойчивого развития

### Мероприятия компании

#### Экологическая устойчивость

	<p>6.3 Повышение качества воды посредством уменьшения загрязнения, ликвидации сброса отходов и сведения к минимуму выбросов опасных химических веществ и материалов, сокращения вдвое доли неочищенных сточных вод и значительного увеличения масштабов рециркуляции и безопасного повторного использования сточных вод</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Модернизация и строительство очистных сооружений</li> <li>• Строительство локальных очистных сооружений для обеспечения водооборота по замкнутому циклу</li> <li>• Реконструкция бассейнов гидротермической обработки сырья</li> </ul>
	<p>6.b Поддержка и укрепление участия местных общин в улучшении водного хозяйства и санитарии</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие компании и сотрудников в мероприятиях по очистке и благоустройству берегов рек, инициированных местными сообществами</li> </ul>
	<p>7.1 Обеспечение всеобщего доступа к недорогому, надежному и современному энергоснабжению</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Энергоснабжение населенных пунктов в регионах присутствия, в том числе с использованием углеродно-нейтрального топлива</li> <li>• Производство топливных брикетов</li> <li>• Обеспечение дровами местных жителей и объектов социальной инфраструктуры</li> </ul>
	<p>11.6 Уменьшение негативного экологического воздействия городов в пересчете на душу населения, в том числе посредством особого внимания качеству воздуха и удалению городских и других отходов</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Своевременное обновление парка газоочистных установок</li> <li>• Строительство и запуск мини-ТЭЦ, которые работают на углеродно-нейтральном топливе</li> </ul>
	<p>11.7 К 2030 году обеспечить всеобщий доступ к безопасным, доступным и открытым для всех зеленым зонам и общественным местам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Улучшение инфраструктуры городов и поселков, где расположены предприятия, благоустройство, строительство спортивных сооружений и рекреационных зон</li> </ul>
	<p>12.4 Экологически рациональное использование химических веществ и всех отходов на протяжении всего их жизненного цикла и сокращение их попадания в воздух, воду и почву</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сокращение отходов, размещаемых на полигонах</li> <li>• Увеличение доли сырья, используемого для производства</li> </ul>
	<p>12.6 Применение устойчивых методов производства и отражение информации о рациональном использовании ресурсов в своих отчетах</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Подготовка отчетности в области устойчивого развития</li> </ul>
	<p>15.1 Сохранение, восстановление и рациональное использование наземных и внутренних пресноводных экосистем и их услуг, в том числе лесов, водно-болотных угодий, гор и засушливых земель</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Устойчивое лесопользование и лесопользование в соответствии с принципами и критериями FSC</li> <li>• Сохранение лесов высокой природоохранной ценности</li> </ul>
	<p>15.2 Внедрение методов рационального использования всех типов лесов, остановка обезлесения, восстановление деградировавших лесов и значительное расширение масштабов лесонасаждения и лесовосстановления</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Лесовосстановительные работы, мероприятия по уходу за лесом и противопожарные мероприятия</li> <li>• Противодействие незаконным рубкам</li> </ul>

### Цели и задачи устойчивого развития

### Мероприятия компании

#### Социальная устойчивость

	<p>3.8 Всеобщий охват услугами здравоохранения, в том числе защита от финансовых рисков, доступ к качественным основным медико-санитарным услугам</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Добровольное медицинское страхование сотрудников</li> <li>• Ежегодные медосмотры</li> <li>• Медпункты на всех предприятиях</li> <li>• Оплата санаторно-курортного лечения</li> <li>• Проекты по поддержке массового спорта и здорового образа жизни</li> </ul>
	<p>4.4 Увеличение доли людей, обладающих востребованными, в том числе профессионально-техническими, навыками для трудоустройства, получения достойной работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Партнерства в регионах присутствия в сфере подготовки кадров</li> <li>• Учебные площадки на базе компании и профильных учебных заведений</li> <li>• Студенческие стажировки на предприятиях компании</li> <li>• Программы обучения персонала</li> <li>• Дополнительное профессиональное образование сотрудников предпенсионного возраста</li> </ul>
	<p>4.7 Знания и навыки у учащихся, необходимые для содействия устойчивому развитию, в том числе посредством обучения по вопросам устойчивого развития</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Экологические образовательные мероприятия для молодежи и школьников</li> <li>• Поддержка студенческих проектов в области экологии и устойчивого развития</li> </ul>
	<p>8.2 Повышение производительности в экономике посредством технической модернизации и инновационной деятельности</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проект «Фабрика идей»</li> <li>• Центр технологического развития</li> <li>• Использование машинного зрения для оценки качества продукции</li> </ul>
	<p>8.4 Повышение глобальной эффективности использования ресурсов в системах потребления и производства, стремление к тому, чтобы экономический рост не сопровождался ухудшением состояния окружающей среды</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сокращение уровня энергопотребления</li> <li>• Сокращение объема водопотребления</li> <li>• Сокращение объема образования отходов</li> </ul>
	<p>8.8 Защита трудовых прав и содействие обеспечению надежных и безопасных условий работы</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в отраслевых соглашениях по лесопромышленному комплексу РФ</li> <li>• Система управления охраной здоровья и безопасностью труда</li> <li>• Соблюдение работниками техники безопасности по всей производственной цепочке</li> <li>• Снижение уровня травматизма</li> <li>• Социально-бытовой стандарт</li> <li>• Улучшение условий труда на рабочих местах</li> <li>• Тренажеры виртуальной реальности для обучения сотрудников безопасным методам работы</li> </ul>
	<p>16.5 Сокращение масштабов коррупции и взяточничества во всех их формах</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Мероприятия по реализации Политики противодействия коррупции ООО «СВЕЗА-Лес» и связанных юридических лиц</li> </ul>
	<p>16.10 Обеспечение доступа общественности к информации</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Публикация пресс-релизов и сообщений в социальных сетях</li> <li>• Проведение мероприятий для прессы</li> <li>• Подготовка отчетности в области устойчивого развития</li> </ul>



Цели и задачи устойчивого развития

Мероприятия компании

**Экономическая устойчивость**

	<p>9.3 Расширение доступа мелких промышленных и прочих предприятий к финансовым услугам, в том числе к недорогим кредитам, и усиление их интеграции в производственно-сбытовые цепочки и рынки</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Инвестиционные проекты по поддержке поставщиков древесного сырья из числа МСП через выделение средств на покупку техники, на оплату аренды или на пополнение оборотных средств</li> </ul>
	<p>9.4 Модернизация инфраструктуры и переоборудование промышленных предприятий, чтобы сделать их устойчивыми за счет повышения эффективности использования ресурсов и более широкого применения чистых и экологически безопасных технологий</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Снижение коэффициента расхода сырья на переделе лущения шпона за счет установки нового оборудования и модернизации существующего</li> <li>Корректировка настроек оборудования и дополнительное обучение персонала</li> </ul>
	<p>17.17 Стимулирование эффективного партнерства между государственными организациями, между государственным и частным секторами и между организациями гражданского общества, с опорой на опыт и стратегии использования ресурсов партнеров</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Участие в проектах, направленных на решение приоритетных проблем регионов присутствия</li> </ul>

В рамках подготовки к присоединению к Глобальному договору ООН компания провела анализ стратегии развития группы на краткосрочную перспективу с точки зрения ее вклада в продвижение устойчивого развития за счет минимизации негативных последствий и максимизации положительного воздействия на социальную сферу и окружающую среду в регионах присутствия. В 2019 году на годовой конференции руководители компании в ходе онлайн-голосования высказали свое мнение о приоритетных для группы целях устойчивого развития.

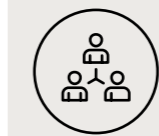
**Шесть целей позднее были определены в качестве приоритетных на 2020 год:**


# ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ 2.1

## Подходы к взаимодействию

Отношения с заинтересованными сторонами мы строим на основе равноправного диалога и баланса интересов. «Свеза» внимательно изучает мнения заинтересованных сторон по значимым для них вопросам и применяет широкий спектр механизмов взаимодействия. При этом компания использует каналы получения обратной связи, чтобы оценивать удовлетворенность заинтересованных сторон различными аспектами своей деятельности, определять разумные ожидания и опасения стейкхолдеров и последовательно реагировать на них, в том числе через отчетность в области устойчивого развития.

В предварительный список заинтересованных сторон 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. В процедуре определения перечня ключевых заинтересованных сторон приняли участие директора всех подразделений компании. По результатам голосования был сформирован список приоритетных заинтересованных сторон. Приведенный рядом 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 образовательные учреждения
- НКО, экологи-активисты



Стейкхолдеры	Ключевые интересы и темы для взаимодействия	Каналы взаимодействия
<b>Клиенты (B2B)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Конкурентные цены</li> <li>Стабильные поставки</li> <li>Качество продукции</li> <li>Ответственное управление лесами</li> <li>Сертификация по FSC. Подробнее см. раздел «Независимая лесная сертификация»</li> <li>Своевременность доставки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Переговоры</li> <li>Исследование удовлетворенности «Голос клиента»</li> <li>Претензионная работа и работа с обращениями</li> <li>Участие в отраслевых конференциях и выставках</li> <li>Клиентские сервисы на корпоративном сайте</li> <li>Социальные сети</li> <li>СМИ</li> <li>Клиентские мероприятия (визиты на производство)</li> </ul>
<b>Потребители (B2C)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Устойчивое производство</li> <li>Ответственное управление лесами</li> <li>Сертификация по FSC</li> <li>Качество и разнообразие продукции</li> <li>Безопасность продукции</li> <li>Быстрая обратная связь в подтверждении заказов и разрешении претензий</li> <li>Сроки производства и доставки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Претензионная работа и работа с обращениями</li> <li>Участие в отраслевых конференциях и выставках</li> <li>Корпоративный сайт</li> <li>Социальные сети</li> <li>СМИ</li> </ul>
<b>Поставщики и подрядчики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Прозрачность и доступность закупочных процедур</li> <li>Устойчивое производство</li> <li>Охрана и безопасность труда</li> <li>Воздействие на окружающую среду</li> <li>Соблюдение трудового и природоохранного законодательства</li> <li>Долгосрочные партнерские отношения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Корпоративный сайт</li> <li>Электронная почта</li> <li>Личные встречи и переговоры</li> <li>Профильные выставки и деловые мероприятия</li> <li>Конференции</li> <li>Социальные сети</li> <li>СМИ</li> </ul>
<b>Сотрудники</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Конкурентоспособная заработная плата и социальный пакет</li> <li>Безопасные условия труда</li> <li>Обучение и развитие</li> <li>Возможности продвижения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Корпоративный журнал</li> <li>Единая горячая линия</li> <li>Комитет по этике</li> <li>Информационные встречи с руководством: каскадные встречи и годовая конференция</li> <li>Опрос «Голос «Свеза»</li> <li>Коллективные переговоры</li> <li>Диалоги о целях</li> <li>Кадровые комитеты</li> <li>Корпоративный Интранет-портал</li> <li>Социальные сети</li> <li>Электронные рассылки</li> <li>Информационные стенды</li> <li>Корпоративные мероприятия</li> <li>Обучающие мероприятия и тренинги</li> <li>Система электронного дистанционного обучения</li> <li>Электронная библиотека</li> </ul>

Стейкхолдеры	Ключевые интересы и темы для взаимодействия	Каналы взаимодействия
<b>Органы власти</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Стабильная уплата налогов</li> <li>Обеспечение сырьевой безопасности</li> <li>Ответственное управление лесами</li> <li>Исследования и разработки</li> <li>Соблюдение законодательства</li> <li>Глубокая переработка сырья</li> <li>Привлечение инвестиций</li> <li>Участие в социально-экономическом развитии территорий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Переговоры о включении в перечни приоритетных инвестиционных проектов</li> <li>Инвестиционные соглашения</li> <li>Участие в работе консультативных и экспертных советов при органах власти</li> <li>Участие в отраслевых ассоциациях, деловых мероприятиях</li> <li>Личные встречи и переговоры</li> <li>СМИ</li> </ul>
<b>СМИ и соцсети (журналисты, блогеры, лидеры общественного мнения)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Занятость</li> <li>Окружающая среда, ответственное водопользование и воздействие на воздушную среду</li> <li>Экономическая стабильность</li> <li>Ответственное лесопользование и лесопользование</li> <li>Участие в социально-экономическом развитии территорий</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Распространение пресс-релизов и сообщений в социальных сетях</li> <li>Пресс-конференции</li> <li>Круглые столы</li> <li>Пресс-туры на предприятия</li> </ul>
<b>Вузы и образовательные учреждения</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Исследования и разработки</li> <li>Карьерные возможности</li> <li>Сотрудничество в сфере подготовки кадров для ЛПК</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Соглашения о сотрудничестве</li> <li>Информационные встречи</li> <li>Дни карьеры</li> <li>Стажировки на предприятиях</li> <li>Профориентационные уроки, лекции и экскурсии на производства</li> </ul>
<b>НКО, экологи-активисты</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ответственное управление лесами</li> <li>Сертификация по FSC</li> <li>Сохранение биоразнообразия</li> <li>Ответственное лесовосстановление</li> <li>Профилактика лесных пожаров</li> <li>Экономия ресурсов</li> <li>Сокращение негативного воздействия на окружающую среду</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Публикация пресс-релизов и сообщений в социальных сетях</li> <li>Круглые столы и конференции</li> <li>Общественные слушания</li> <li>Рабочие группы</li> </ul>

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 лесопользования.

Консультации с такими стейкхолдерами являются составной частью аудита по системе FSC и включают в себя как анкетирование, так и прямые встречи. Подробнее см. разделы «**Экологическая ответственность в цепочке поставок**» и «**Оценка социального воздействия поставщиков**».



## Поставщики и подрядчики

Необходимые для стабильной жизнедеятельности компании товары и услуги обеспечивает направление закупок, которое входит в состав дирекции по закупкам и логистике управляющей компании.

Направление категорийные закупки обеспечивает комбинаты «Свезы» основными (смолы и пленки) и вспомогательными материалами для производства и выпуска фанеры. Поставки химической продукции осуществляют ведущие российские компании отрасли.

Для закупки фенольных пленок, которые используются для ламинирования фанеры, «Свеза» заключила контракт с крупнейшим европейским производителем. Примерно 16% от общего объема закупок, преимущественно в сфере оказания услуг, осуществляется в регионах присутствия.

Направление инвестиционные закупки обеспечивает новым оборудованием инвестиционные программы. При этом 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: Санкт-Петербург, Костромская область, Тюмень, Свердловская область, Пермский край, Вологодская область. О взаимодействии с поставщиками древесины см. также раздел «Цепочка поставок».

Сотрудники управляющей компании ведут переговоры и контрактную работу с крупными производителями смол и пленок, поддерживают бизнес-процессы, осуществляют стратегические договоренности. Сотрудники

службы закупок на комбинатах ведут операционную закупочную деятельность по запчастям и вспомогательным материалам для производства в рамках стандартных бизнес-процессов (переговоры с поставщиками, размещение и выполнение заказов, общение с поставщиками). Для поставщиков открыт специальный раздел на корпоративном [сайте\\*](#).

На сегодняшний день «Свеза» не проводит оценку поставщиков по экологическим и социальным критериям, за исключением поставщиков фанерного сырья и подрядных организаций, которые производят различного рода работы или оказывают услуги

на территории предприятий «Свезы». Однако примерно 70% объема 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.

В июне 2019 года представители ведущих финских компаний — производителей промышленного оборудования, услуг и материалов посетили петербургский комбинат «Свеза» и обсудили перспективы сотрудничества. В тот же период на комбинате в Тюмени состоялась рабочая встреча с поставщиками, на которой их ознакомили с правилами работы с компанией «Свеза».



**16 %**  
от общего объема по категорийным закупкам осуществляется в регионах присутствия

**36 %**  
объема закупок в категории «Техническое обслуживание и ремонты» осуществляется в регионах присутствия

**70 %**  
объема закупок приходится на ключевых партнеров, которые следуют принципам устойчивого развития

\* <https://www.sveza.ru/suppliers/>



## Клиенты и потребители

Одна из особенностей рынка фанеры заключается в том, что покупателями 90% продукции «Свезы» являются крупные оптовые компании и только около 10% продукции поступает конечным потребителям напрямую. Среди клиентов «Свезы» около 400 дистрибьюторов и трейдеров.

Клиентоориентированность всегда являлась одним из фокусов в деятельности компании. Более того, в новой долгосрочной стратегии развития «Свезы» взят курс на клиентоцентричность.

Трансформация процессов и механизмов работы с клиентами — ключевая необходимость для сохранения лидерских позиций. Поэтому мы находимся в постоянном поиске решений, которые позволяют нам укреплять позиции надежного поставщика и улучшать качество взаимодействия с партнерами.

В 2019 году направление маркетинга было выделено в отдельную дирекцию, перед

которой поставлена задача продвижения на рынке продукции компании «Свеза», изучения потребностей индустрии и конкретных клиентов с тем, чтобы предлагать им востребованные решения.

Высокое качество продукции «Свезы» в значительной степени является результатом постоянного общения с клиентами. Обратная связь от покупателей позволяет корректировать работу предприятий с учетом замечаний и предпочтений клиентов.

В свою очередь, многие клиенты, особенно из числа зарубежных покупателей, предъявляют повышенные требования не только к качеству продукции, но и к экологическим и социальным аспектам деятельности компании.

Комбинаты «Свеза» регулярно проходят клиентские аудиты на соответствие требованиям ключевых клиентов.

В 2019 году было проведено очередное исследование уровня лояльности клиентов по методологии NPS (Net promoter score). Уровень NPS вырос на  $\approx 20$  п.п. по сравнению с предыдущим периодом (с 26 до 46%), повысилась лояльность по всем каналам продаж (на 28% в среднем по каждому каналу). В то же время были отмечены важнейшие области для развития компании — клиентский сервис, ценовая политика, логистика.



В 2019 году на петербургском комбинате «Свеза» побывали представители корейской компании, а также аудиторы Аргентинского института стандартизации и сертификации. На комбинате в Тюмени плановый аудит производства провел немецкий Институт исследований древесины.

Для информирования действующих и потенциальных клиентов используются различные каналы: представление продукции на специализированных выставках, целевое распространение материалов о продукции и продуктовых решениях, проведение road show и др.

В 2019 году в рамках обновления официального сайта компании [sveza.ru](http://sveza.ru) были усовершенствованы разделы сайта и запущены новые инструменты. Раздел «Продукция» структурирован по сферам применения и снабжен системой

фильтров, облегчающих поиск. Реализован сервис обратной связи для клиентов с функционалом интернет-магазина. Заполнив форму, клиент может оперативно связаться с менеджером по продажам своего региона, выбрать необходимые продукты, указать количество и способы доставки.

Клиенты компании — оптовые покупатели — получили возможность контролировать местонахождение заказов при помощи трекинга отгруженной продукции. Сейчас 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 ежедневно, по мере поступления информации от экспедиторских служб. К сервису подключились уже более 150 клиентов компании.

Ранее покупатели, чтобы узнать, где в данный момент находится товар, отправляли письменный запрос в отдел продаж. У новой программы есть и англоязычный интерфейс, что удобно для зарубежных партнеров.

В ходе проекта по повышению операционной эффективности создан новый клиентский сервис — электронная очередь отгрузок. Этот логистический инструмент позволяет равномерно планировать отгрузки, минимизировать простои, а также предоставлять клиентам доступные окна подачи транспортных средств.

Большой объем полезной информации систематизирован и упорядочен в разделе «Документы». На сайте также регулярно публикуются новости о ключевых событиях компании.



## Взаимодействие с сотрудниками

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, 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, подразделение или сохранить анонимность.

Все обращения на горячую линию фиксируются в единой базе данных, для каждого назначается ответственный исполнитель и сроки решения проблемы.

В 2019 году на горячую линию поступило 186 обращений. Большинство из них касались кадровых вопросов (оплата труда, премии и другие выплаты). Все обращения были обработаны, все обратившиеся сотрудники получили необходимую помощь.

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 2019 году комитет рассмотрел пять обращений от сотрудников. Одно из обращений частично подтвердилось, и по нему были приняты меры административного реагирования.

Ежеквартально проводится серия каскадных встреч, которая начинается со встречи генерального директора с членами трудовых коллективов.

Встреча организуется в очном формате на одном из комбинатов или в центральном офисе. Работники других предприятий группы участвуют в ней в формате телеконференции. На встрече подводятся итоги прошедшего квартала/года, определяются приоритеты и ставятся задачи на текущий период. Каждый сотрудник может заранее прислать вопрос генеральному директору или задать его в ходе самой конференции и получить ответ в режиме онлайн. После встречи с генеральным директором информация доводится до всех сотрудников в ходе аналогичных мероприятий на комбинатах. Их проводят директора предприятий и руководители производств с конкретными данными по своей бизнес-единице. Информация со встреч дополнительно размещается в корпоративном журнале, на информационных стендах и корпоративном портале.

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

Для информирования сотрудников активно используются журнал «Моя Свеза», электронные рассылки и лента новостей на корпоративном портале, ТВ-экраны на комбинатах, а также информационные стенды. В настоящий момент в компании разрабатывается единый стандарт оформления информационных стендов: их внешний вид и содержание будут приведены к единому формату на всех комбинатах.

Всем сотрудникам доступен «Личный кабинет SAP». Каждый работник, независимо от должности, может с любого



компьютера или мобильного устройства зайти на свою персональную страницу и получить исчерпывающую информацию по личным вопросам: от зарплатного листа и остатка по отпуску до рабочих задач и результатов. Здесь же реализована возможность связи с руководителем. Через «Личный кабинет» можно запланировать отпуск, заказать справку с места работы, попасть на портал «Мое обучение и развитие», где собраны электронные курсы, книги и другая полезная информация. Для удобства сотрудников на комбинатах установлены информационные киоски, которые также обеспечивают возможность доступа к личным страничкам.

Все это дает возможность корректировать и улучшать взаимодействие, повышает уровень вовлеченности и мотивации в компании.

### Профсоюзы

Компания уважает право работников на свободу ассоциаций и проведение коллективных переговоров. Первичные профсоюзные организации Профессионального союза работников лесных отраслей Российской Федерации (Рослеспрофсоюза) работают на предприятиях «Свеза» в Костроме, Мантурове, Новаторе и Уральском.

В качестве члена Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Союз лесопромышленников и лесозэкспортеров России» компания приняла участие в работе Комиссии по ведению коллективных переговоров и подготовке проекта Отраслевого соглашения по лесопромышленному комплексу Российской Федерации на 2018–2020 годы.

На встречах с лидерами профсоюзов обсуждаются:

- выполнение коллективных договоров предприятий;
- взаимодействие с администрацией по улучшению охраны труда и 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).

О роли профсоюзов в обеспечении безопасности и охраны труда см. раздел «Участие профсоюзов в охране труда».

> 60 %

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





## Органы государственной власти

Для того чтобы превратить лесную промышленность в инвестиционно привлекательную отрасль, способную приносить значительные средства в федеральный и региональные бюджеты, государство использует механизм приоритетных инвестиционных проектов. Инвестор, взявший на себя обязательство построить современное предприятие глубокой переработки древесины, выпускающее продукцию с высокой добавленной стоимостью, получает от государства лесной ресурс без проведения аукционов или иной формы конкурсных процедур и фактически по минимальным ставкам за аренду лесных участков.

«Свеза» находится в режиме постоянного диалога с федеральными и региональными органами власти, в том числе по вопросам повышения инвестиционной привлекательности отрасли, обеспечения сырьевой безопасности компании и в связи с реализацией собственных приоритетных инвестиционных проектов. Планы значительных вложений в развитие действующего или в создание нового производства

сопровождаются подписанием соглашений о сотрудничестве с региональными органами власти.

Так, в 2018 году было подписано инвестиционное соглашение между НАО «СВЕЗА Мантурово» и администрацией Костромской области. Компания подтвердила осуществление инвестиций на сумму 1,77 млрд руб. на модернизацию и расширение работающего в регионе фанерного комбината и завершила проект в установленный срок. По условиям соглашения компании были предоставлены налоговые и другие льготы, а также режим наибольшего благоприятствования в сфере освоения лесов.

В Пермском крае в перечень приоритетных инвестиционных проектов в области освоения лесов включен проект «+40», который предусматривает расширение производства на комбинате «Свеза» в Уральском. Модернизация действующих линий увеличит выпуск березовой фанеры на 40 тыс. м<sup>3</sup> в год, а также повысит производительность труда, энергетическую и экологическую эффективность предприятия. Инвестиции в реализацию проектов модернизации «Свезы»

в Уральском составляют 3,5 млрд руб., в том числе 2,4 млрд руб. — в строительства мини-ТЭЦ.

Для оценки соблюдения инвесторами своих обязательств и определения статуса проектов, получивших статус приоритетных, проводятся выездные проверки межведомственной комиссии, в которую входят представители Минпромторга России, Рослесхоза и региональных органов исполнительной власти.

Участвуя в работе консультативных и экспертных структур, «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.



## Деловые и общественные организации, участие в отраслевых мероприятиях

Для того чтобы быть в курсе лучших практик на мировом рынке, обмениваться профессиональным опытом и участвовать в выработке эффективных решений в интересах отрасли, компания участвует в работе специализированных общественных организаций и отраслевых объединений.

«Свеза» является членом Европейской федерации производителей древесных плит (The European Panel Federation) и входит в «Лигнин-клуб» (The Lignin Club), организацию, объединяющую участников лесной отрасли, заинтересованных в создании глобальной экосистемы использования лигнина.

В России компания входит в такие отраслевые объединения, как Союз лесопромышленников

и лесозэкспортеров и Ассоциация предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности России.

В 2019 году «Свеза» вошла в ассоциацию «Национальная рабочая группа по добровольной лесной сертификации», которая объединяет все стороны, заинтересованные в развитии сертификации FSC в России. Членство в ассоциации позволяет компании в большей степени оказывать влияние на деятельность ассоциации как на национальном, так и на международном уровнях, оперативно получать необходимую информацию и выстраивать профессиональные контакты с коллегами.

В 2019 году «Свеза» также начала процесс присоединения

к Глобальному договору ООН и вступления в ассоциацию «Национальная сеть Глобального договора» в России, который успешно завершился в начале 2020 года.

Не будучи членом данных организаций, «Свеза» тем не менее активно взаимодействует с Торгово-промышленной палатой России и Ассоциацией специалистов бумажной отрасли, а также с Российским союзом промышленников и предпринимателей (РСПП).

На региональном уровне предприятия компании входят в состав Торгово-промышленных палат Санкт-Петербурга, Костромской, Вологодской, Свердловской и Тюменской областей, Пермского края.





В сентябре 2019 года на петербургском комбинате «Свеза» по инициативе Череповецкого городского отделения Союза промышленников и предпринимателей Вологодской области (РСПП) прошла

встреча руководства компании с представителями крупнейших производственных предприятий Череповецкого района. Делегация познакомилась с производственной площадкой «Свезы»



**В 2019 году группа «Свеза» приняла участие в более чем 50 отраслевых мероприятиях, среди которых:**

- Чемпионат России «Лесоруб 21 века» в пос. Октябрьский Архангельской области
- Национальный лесной форум в Тюмени и Перми
- Петербургский международный лесопромышленный форум
- Второй Мировой биоэкономический форум (BioEconomy Forum) в Финляндии
- Nothern Light Summit
- Конференция Национальной рабочей группы по добровольной лесной сертификации

- Круглый стол Ассоциации предприятий мебельной и деревообрабатывающей промышленности «Перспективы фанерной отрасли в России 2019–2023» и др.

Кроме того, продукция компании была представлена на международных выставках MosBuild/WorldBuild (Москва, Россия), Branchentag Holz (Кельн, Германия), AWFS (Лас-Вегас, США), Kormarine (Сеул, Корея), TIMBER ISRAEL 2019 (Тель-Авив, Израиль), Cairo WoodShow (Каир, Египет), BATIMAT 2019 (Париж, Франция)

в Санкт-Петербурге и обсудила перспективы сотрудничества. Предприятие посетила также делегация Таллинского бизнес-клуба.

Комбинат в Санкт-Петербурге был широко представлен на IV Деловом форуме промышленных предприятий и предпринимателей Колпинского района. Для соискателей, партнеров и студентов была организована выставка продукции компании, а на пленарном заседании, посвященном поддержке бизнеса и предпринимательства, выступил директор комбината Д. Алексеев.

ТПП Костромской области оформляет сертификаты происхождения, а также акты экспертиз для клиентов НАО «СВЕЗА Мантурово». Комбинаты «Свезы» входят также в Союз лесопромышленников и лесозаготовителей Костромской области.

Будучи членом ассоциации «Лесопромышленники Прикамья», «Свеза» активно участвует в разработке проектов локальных нормативных актов по развитию ЛПК Пермского края, организует совместные профильные мероприятия.

В апреле на территории комбината «Свеза» в Тюмени состоялась выездная встреча участников Национального лесного форума. Производственную площадку компании посетили более 50 гостей, среди которых — представители органов государственной власти, бизнеса, отраслевых ассоциаций и научных кругов. Тюменский комбинат является также членом Союза строителей-работодателей Тюменской области.

## Вузы и образовательные учреждения

Предприятия лесопромышленного комплекса в последние годы испытывают значительные кадровые проблемы. Сокращается число учебных заведений среднего профессионального образования, уменьшается количество студентов необходимых отраслей специальности в высших учебных заведениях, невысок престиж ЛПК у молодежи.

«Свеза» постоянно растет и развивается: увеличиваются производственные мощности, открываются новые направления. Чтобы гарантировать стабильное развитие компании, сформировать кадровый резерв, «Свеза» рассчитывает потребность в кадрах на несколько лет вперед. Реализуя программу повышения кадровой защищенности, компания системно взаимодействует с высшими и средними специальными учебными заведениями, которые находятся недалеко от комбинатов и предлагают целевое обучение по техническим специальностям. Однако пока в системе подготовки будущих специалистов ЛПК существует разрыв между

программами обучения и реальными потребностями отрасли. Для преодоления этого разрыва необходимо объединение усилий компаний лесопромышленного комплекса.

Новая образовательная площадка может помочь обеспечить специалистами с профильным образованием несколько новых проектов «Свезы» в Вологодской области: собственную лесозаготовку и расширение производства на комбинате компании в Новаторе. Помимо обучения, на базе техникума будет организовано повышение квалификации и профессиональная переподготовка специалистов предприятий — участников соглашения о создании учебного полигона.

### Программа летних стажировок

В «Свезе» действует программа летних стажировок для студентов и выпускников вузов, которая предоставляет возможность взглянуть на работу компании изнутри. Трехмесячная программа

ориентирована не только на студентов специализированных вузов, связанных с лесозаготовкой, но и на будущих менеджеров, бухгалтеров и администраторов. На стажировку приглашают только лучших кандидатов, которые успешно прошли видеointервью, тестирование и собеседование в офисе.

При этом стажеры не просто выполняют рутинные обязанности, а привлекаются в качестве полноценных участников рабочего процесса. Каждый стажер должен подготовить и защитить проект, направленный на решение конкретной проблемы, стоящей перед предприятием. Стажер работает в команде опытных специалистов, и его идеи корректируются и дорабатываются совместно с другими членами коллектива. После успешной защиты он может получить приглашение на работу. Программа летних стажировок способствует повышению качества технического образования и сокращению разрыва между системой образования и реальными потребностями производства.

### Укрепление материальной базы учреждений системы образования

В Вологодской области на базе Череповецкого лесомеханического техникума им. В.П. Чкалова при участии «Свезы» и ряда других компаний отрасли оборудуется учебный полигон. В его создание «Свеза» инвестировала 2,25 млн руб. Благодаря компании здесь будет оснащена учебная лаборатория автоматизации технологических процессов для обучения по специальностям «АСУ ТП», «слесарь» и «электрик».





На комбинате «Свеза» в Костроме студенты проходили стажировку на производственных площадках, в службе по технологии и качеству, службе по обеспечению бизнеса и технической службе. В 2019 году в программе летних стажировок приняли участие семь студентов Костромского государственного университета.

Целевая программа летних стажировок проводится также на комбинате «Свеза» в поселке Новатор Великоустюгского района. К участию приглашают учащихся старших курсов, магистратуры и выпускников вузов. В 2019 году к программе присоединились 10 студентов, которые на лето стали сотрудниками комбината с официальной зарплатой и собственными рабочими местами в технической службе, службах по обеспечению бизнеса, развитию бизнес-системы, охраны труда, промышленной безопасности и экологии.

В 2019 году комбинат «Свеза» в Тюмени включился в программу летних стажировок и принял на работу первых студентов. На пять открытых позиций было подано более 150 заявок из ведущих региональных вузов — Тюменского государственного университета, Тюменского индустриального университета,

Тюменского аграрного университета Северного Зауралья. Практиканты работали в службе охраны труда, промышленной безопасности и экологии и в службе по организационному развитию и персоналу.

Выпускники профильных учебных заведений могут пройти летнюю стажировку с возможностью последующего трудоустройства на петербургском комбинате «Свеза». В отчетном году в различных службах комбината прошли стажировку 12 человек. Кроме того, комбинат начал сотрудничество с Санкт-Петербургским государственным лесотехническим университетом им. С.М. Кирова. Около 40 студентов вуза уже посетили комбинат с экскурсией. Дважды в год на комбинате проводятся дни открытых дверей, когда школьники, студенты и их родители могут ознакомиться с деятельностью предприятия.

Комбинат «Свеза» в Уральском приступил к решению кадровых задач в сотрудничестве с одной из местных школ, а также Уральским государственным лесотехническим университетом, одним из ведущих вузов России в системе подготовки кадров для лесной, химической и целлюлозно-бумажной промышленности.

Цель партнерства — повышение интереса к лесоперерабатывающей отрасли среди молодежи, а также практическая реализация полученных в процессе обучения знаний. В марте 2019 года сотрудники «Свезы» приняли участие в информационной встрече со студентами II–IV курсов Уральского института лесопромышленного бизнеса и дорожного строительства и Института леса и природопользования. Представители компании рассказали участникам встречи о программе летних стажировок.

### В общей сложности уже 52 человека приняли участие в программе летних стажировок, в том числе 19 человек — в 2019 году.

Для того чтобы познакомить студентов с компанией, ее продуктами и имеющимися вакансиями, рассказать молодежи о преимуществах трудоустройства в отрасли, специалисты «Свезы» ведут активную профориентационную работу. Они используют различные площадки: принимают участие в ярмарках вакансий, в днях открытых дверей высших учебных заведений, организуют и проводят экскурсии на производство.

Чтобы показать студентам, что именно представляет из себя инженерная работа в лесопромышленном комплексе, компания готовит серию видеороликов о престижных и высокооплачиваемых специальностях отрасли.

Руководитель бизнес-системы «Свеза» комбината в Мантурове провел два занятия для студентов мантуровского и шарьинского техникумов на тему применения инструментов бизнес-системы и бережливого производства.



## WorldSkills Russia 2019

«Свеза» в Костроме уже несколько лет помогает организаторам в подготовке конкурсных площадок для участников региональных соревнований WorldSkills Russia («Молодые профессионалы»). В 2019 году соревнования были организованы по 20 основным компетенциям. Общее количество студентов, привлеченных к мероприятию, составило около 200 человек. Комбинат оказал помощь в оборудовании кабинок по компетенциям «электромонтаж»

и «электромонтажные работы». В рамках проведения чемпионата на базе профильных учебных заведений был организован информационный стенд компании «Свеза». Всем желающим подробно рассказали о программах развития, которые предлагает компания для своих работников. Около десятка студентов, обучающихся по специальности «электромонтаж», заполнили анкеты стажеров прямо на мероприятии.



Студенты Тюменского лесотехникума и техникума строительной индустрии и городского хозяйства посетили с экскурсией комбинат «Свеза». Будущие столяры и плотники послушали лекцию технолога и воочию увидели экологичную деревопереработку. Мероприятие было приурочено к Международному дню лесов.

## Профориентация школьников

Компания заинтересована в привлечении молодых кадров и в повышении престижа рабочих и инженерных профессий. Профориентационные мероприятия помогают школьникам определиться с выбором будущей профессии. Особое внимание уделяется работе со старшеклассниками.

В течение года на всех комбинатах проходили профориентационные экскурсии для старшеклассников и студентов. На реализацию программы ранней профориентации молодежи направлена акция «День без турникета». В сентябре сотрудники комбината «Свеза» в Верхней Синячихе провели серию экскурсий для школьников старших классов города Алапаевска Свердловской области.

Кроме знакомства с вариантами будущих профессий, школьникам рассказали об уникальном экономическом потенциале территорий региона, об истории развития группы «Свеза», ее продукции, областях применения фанеры. Комбинат «Свеза» в Костроме традиционно также принял участие в акции «Неделя без турникета» и провел серию профориентационных экскурсий на комбинат. Во время летних каникул был организован выход на производство для детей сотрудников комбината с мастер-классами по изготовлению фанеры.

Пять профориентационных экскурсий было проведено на комбинате в Тюмени в 2019 году, семь — в Мантурове. На комбинате в Уральском экскурсии для школьников Уральского и Нытвенского городских поселений проводились ежемесячно.

В начале 2019 года комбинат «Свеза» в Уральском, Уральский лесотехнический университет (УГЛТУ) и школа поселка Уральский заключили трехсторонний договор, целью которого является создание благоприятных условий для профессионального ориентирования и экологического воспитания школьников.

В результате сотрудничества в рамках профориентационной программы «школа — вуз — предприятие» уже на этапе довузовской подготовки учащиеся приобретают необходимые прикладные знания, которые должны соответствовать потребностям реального производства. Весной уральские школьники выступили с докладами по своим исследовательским работам, посвященным ответственной лесопереработке, на площадке Национального лесного форума в Перми. Летом группа школьников — участников программы довузовской подготовки УГЛТУ приняла участие в учебной четырехдневной экскурсии на комбинат и изучила все этапы фанерного производства.

На комбинате «Свеза» в Санкт-Петербурге компания реализует масштабную программу подготовки и развития кадров. В рамках проводимых дважды в год дней открытых дверей школьники, студенты и их родители могут ознакомиться с деятельностью комбината.





# КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

3

**390** МЛН  
РУБ.

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

**№ 1**

Первое место по среднему МедиаИндексу среди топ-4 компаний отрасли

**351,9** МЛН  
РУБ.

экономический эффект от реализации предложений программы «Фабрика идей» в 2019 году (199 млн руб. в 2018 году)

**44 %**

сотрудников «Свезы» стали авторами идей, в общей сложности было реализовано 5170 предложений

3.1	СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ	40
3.2	БИЗНЕС-СИСТЕМА	41
3.3	УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ	43
3.4	УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ	46
3.5	КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ	48
3.6	ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА И ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ	50



3.1

# СТРУКТУРА КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

В группу «Свеза» входит 18 частных организаций, среди которых имеются как непубличные акционерные общества, так и общества с ограниченной ответственностью. Основу группы составляют семь производственных предприятий, которые осуществляют производство фанерной продукции и плит ДСП. Кроме того, в структуре группы «Свеза» действует организация, которая занимается заготовкой сырья, 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» осуществляет единоличный исполнительный орган, управляющая компания ООО «СВЕЗА-Лес». Функцию единоличного исполнительного органа управляющей организации, ООО «СВЕЗА-Лес», выполняет

генеральный директор. Кандидатуру на позицию генерального директора утверждают участники общества. Кандидатов на позиции функциональных директоров УК предлагает дирекция по организационному развитию и персоналу, а утверждает генеральный директор. С 11 января 2017 года генеральным директором группы «Свеза» является А.С. Фришман.

В соответствии с законодательством и уставами производственных предприятий цель деятельности компаний определяется основным акционером (участником).

Производственными предприятиями по производству фанеры и ДСП (филиалами) руководят директора. Директора производственных предприятий подчиняются операционному директору, а директора функциональных подразделений управляющей организации ООО «СВЕЗА-Лес» подчинены генеральному директору ООО «СВЕЗА-Лес». Через положения о филиалах, должностные инструкции и выданные доверенности им 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.



3.2

# БИЗНЕС-СИСТЕМА

Для создания устойчивого конкурентного преимущества компания внедряет на всех предприятиях группы собственный способ ведения и улучшения бизнеса, который получил название «бизнес-система «Свеза» (БСС).

Бизнес-система — это совокупность принципов, инструментов и практик управления, действующих на всех уровнях и основанных на культуре постоянного совершенствования. Основная цель БСС — повышение эффективности всех процессов и вовлечение каждого сотрудника в достижение целей компании. Руководит процессом внедрения БСС дирекция по развитию бизнес-системы управляющей компании, а на предприятиях — службы по развитию бизнес-системы комбинатов.

В арсенале БСС содержится целый ряд практик и инструментов, способствующих повышению эффективности бизнеса.

## Сменно-встречные собрания

Собрания в начале и в конце смены, которые обеспечивают обратную связь смены с мастером, позволяют выявить причины отклонения от плана и определить действия на следующую смену

## Доска решения проблем

Инструмент для фиксации и организации процесса решения проблем, которые мешают работе. Доступен всем сотрудникам

## Кайдзен-команды

Работа в группе для решения определенной проблемы, связанной с качеством, производительностью, безопасностью и условиями труда и т. д.

## Производственные соревнования

Организация фокусных улучшений производственных ключевых показателей эффективности через вовлечение смен в соревнования. Определение смены, обеспечившей лучшие показатели качества (затрат). Победители получают кубок и материальное вознаграждение

## «Фабрика идей»

Программа сбора и реализации предложений сотрудников, направленных на улучшения

## «5 С»

Система эффективной организации рабочего места, способствующая сокращению времени операций

## Система двухуровневого премирования

Система, мотивирующая на достижение амбициозных целей через денежную мотивацию. При достижении базовой цели по ключевым показателям эффективности сотрудник получает премию, при достижении амбициозной цели — повышенную премию

## Стандартная операционная процедура (СОП)

Документ, описывающий оптимальный ход выполнения производственных операций, время выполнения, а также необходимые для данного процесса инструменты и СИЗ



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.

Результатом проектов, реализованных в 2019 году с использованием инструментов БСС, стали совершенствование производственных, технологических, логистических процессов и операций, улучшение качества выпускаемой продукции, сокращение затрат.



Эффективно используя инструменты бизнес-системы, компания решает также и стоящие перед ней цели в области устойчивого развития. В частности, благодаря БСС сотрудники «Свезы» имеют возможность:



зарабатывать больше за счет улучшения производственных показателей, простой и понятной системы оплаты труда



получать большее удовлетворение от работы



учиться и развиваться профессионально



улучшать условия труда и повышать безопасность на рабочем месте



обеспечивать карьерный рост



достигать поставленных целей

3.3

## УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИЯМИ

На предприятиях «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 объеме до 10% от 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 2019 года 44% сотрудников «Свезы» стали авторами идей, в общей сложности было реализовано 5170 предложений.





## Центры технологического развития

Те предложения сотрудников, которые требуют существенных денежных вложений либо технической проработки, переходят из «Фабрики идей» в Центр технологического развития (ЦТР). Первый такой центр начал работу в качестве пилотного проекта в качестве пилотного проекта во втором квартале 2019 года на комбинате «Свеза» в Санкт-Петербурге. Задача центра — поиск, анализ и внедрение в компании инновационных решений, направленных на повышение эффективности технологического процесса, запуск новых продуктов и снижение затрат. В сентябре на комбинате прошел IT&Digital workshop, посвященный новейшим информационным технологиям и их роли в развитии производственного процесса «Свезы». В нем также приняли участие эксперты по цифровизации «Северстали» и компании Siemens. В ходе воркшопа было предложено 98 идей, 16 из них были приняты для рассмотрения ЦТР комбината.

Всего же за время своей работы Центр технологического развития в Санкт-Петербурге проработал 312 идей, 73 из них были приняты для дальнейшего изучения. По 55 проектам произведен предварительный расчет финансовой модели с планируемым экономическим эффектом около 1 595 млн руб. в год. Семь инвестиционных проектов и два проекта, не требующих инвестиций, прошли защиту на инвестиционном комитете с подтвержденным эффектом.

Второй по счету ЦТР открылся на комбинате «Свеза» в Костроме.

## Цифровизация и инновации

Тренд на цифровизацию в самых разных сферах деятельности затронул и такую консервативную отрасль, как лесопромышленный комплекс. В первом квартале 2019 года в компании запущена система подбора персонала на платформе Sever.AI с помощью искусственного интеллекта.

HR-робот подбирает кандидатов на позиции руководителя производства и специалистов поддержки продаж. Программа обеспечивает круглосуточное пополнение базы соискателей, сокращение временных ресурсов на поиск, анализ анкет и проведение самих интервью.

На комбинате в Костроме компания запустила обучающий виртуальный тренажер для отработки безопасных действий персонала на самом травмоопасном станке — сушилке березового шпона. С помощью очков виртуальной реальности сотрудники компании приобретают навыки безопасного поведения при работе с этим оборудованием. Виртуальное обучение позволяет исключить вероятность несчастного случая в реальных условиях. В ближайшее время разработка найдет применение и на других комбинатах «Свезы».

В компании реализуется инновационный проект по обнаружению дефектов при



помощи машинного зрения. Используя базу из тысяч фотографий, специалисты обучают камеру «видеть» дефекты и безошибочно распределять листы фанеры по сортам. В качестве тестовой площадки для использования этой системы выбран комбинат «Свеза» в Мантурове (Костромская область).

## Участие в исследованиях и разработках

Выстраивая стратегию своего развития, «Свеза» занимается активным поиском новых возможностей производства продукции из возобновляемых лесных ресурсов с помощью самых передовых методов механической и термохимической обработки древесины. В 2018 году «Северсталь» создала отдельное подразделение для развития венчурных проектов в области

новых производственных технологий и материалов — Severstal Ventures. Благодаря принадлежности к «Севергрупп», помимо традиционных форм сбора и обработки идей внутри компании, «Свеза» через корпоративный венчурный фонд взаимодействует с инфраструктурой лучших отраслевых стартапов по всему миру.

Наряду с другими компаниями, глобальными лидерами лесоперерабатывающей промышленности, «Свеза» участвует в программе ведущего в отрасли Финского государственного научно-технического исследовательского центра (VTT). Программа предусматривает поиск альтернативы пластикам, основанной на использовании древесных волокон. «Свеза» присоединилась также к международной программе разработки экономически

эффективного применения лигнина, одного из двух, наряду с целлюлозой, основных веществ, из которых состоит древесина. Лигнин является крупнейшим по мировым запасам возобновляемым материалом, который пока практически никак не используется.

Обновленная стратегия компании предполагает также расширение производственного портфеля и освоение целой линейки современных биопродуктов. Подробнее см. раздел **«Использование отходов и производство биопродуктов»**.



# УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ

3.4

В группе «Свеза» действует единая для всех комбинатов система менеджмента качества (СМК). СМК пяти комбинатов соответствует требованиям стандарта ISO 9001:2015 и одобрена независимыми органами по сертификации\*. На каждом комбинате разработана Политика в области качества, определены цели и задачи системы менеджмента, разработаны основные процессы, оформленные 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 EN 13986:2004+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:

- EN 636:2012+A1:2015;
- EPA TSCA Title VI;
- CARB ATCM;
- DIN 68705-3:1981 (BFU 100).

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»**.

На комбинате в Санкт-Петербурге фанера сертифицирована по системе Mark III для транспортировки и хранения сжиженного природного газа. Полный список сертификатов, подтверждающих соответствие продукции «Свезы» международным стандартам качества, приведен на сайте компании.

Для поддержания высокого уровня качества используется системный подход к решению проблем, многоступенчатый контроль и методология 8D для выявления основополагающих недостатков. Сегодня 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 целях улучшения потребительских свойств продукции в 2018 году компания приняла комплексную инвестиционную программу по качеству. В рамках программы все производственные площадки группы оснащаются современными контрольно-измерительными приборами — влагомерами и многоканальными дефектоскопами, способными выявлять скрытые дефекты. Внедрение инновационных методов контроля позволяет не только устранять дефекты, но и предупреждать их появление.

**В 2019 году «Свеза» инвестировала в проекты, направленные на улучшение технологии и качества продукции, около 390 млн руб.**

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

\*\* MPA Bremen, MPA Eberswalde, PFS TECO.



## Проект «Брак-эффективность»

С целью минимизации выпуска бракованной продукции и потерь по качеству в 2019 году на комбинатах в Уральском и Новаторе стартовал проект «Брак-эффективность». Перед командами проекта была поставлена цель внедрить системный подход к решению проблем, мешающих сокращению брака, вовлечь весь персонал в процесс улучшений, сократить на треть уровень внутреннего брака по сравнению с показателями предыдущего года. В ходе реализации проекта проводились анкетирование персонала, технические аудиты, визуальный контроль отклонений, День качества и использовались другие инструменты бизнес-системы «Свеза». Высокую эффективность показал такой инструмент, как «Быстрые победы», направленный на поиск решений, которые

не требуют серьезных технических изменений или финансовых затрат. Реализация проекта в течение 2019–2020 годов будет осуществляться и на всех остальных комбинатах компании.

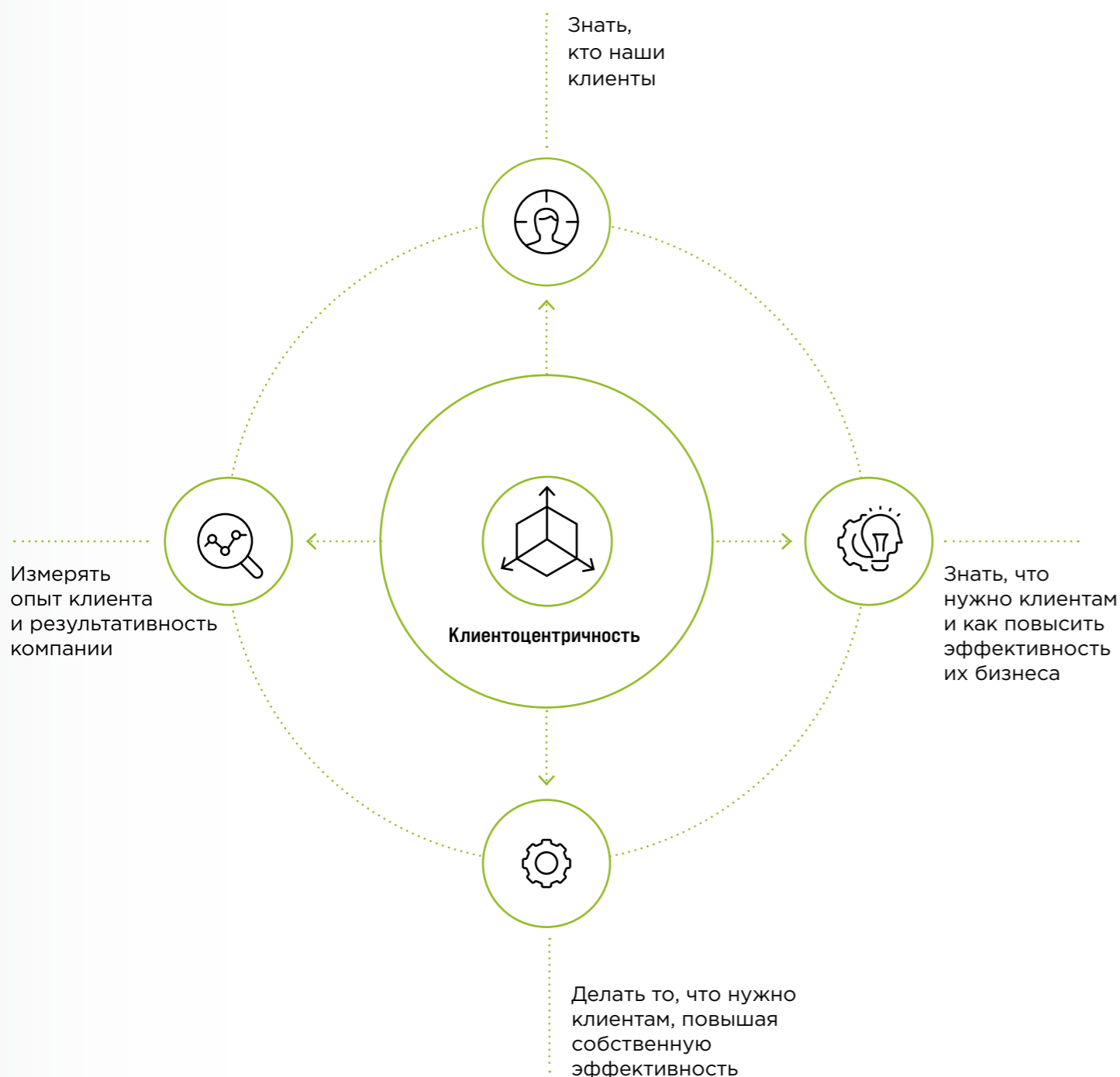
Ожидается, что результаты проекта будут способствовать дальнейшему снижению уровня брака и в 2020 году. Успех проекта ломает сложившийся стереотип о том, что брак 0% — недостижимая цель.

**В результате проекта «Брак-эффективность» за 2019 год уровень брака по всей группе «Свеза» снизился на 29% относительно результатов предыдущего периода (с 2,2 до 1,56%).**



# КЛИЕНТООРИЕНТИРОВАННОСТЬ 3.5

Клиентоориентированность является одной из пяти ключевых ценностей компании «Свеза». Мы находимся в постоянном поиске решений, которые позволяют нам укреплять позиции надежного поставщика и улучшать качество взаимодействия с партнерами. Более того, в новой стратегии развития компании говорится уже о клиентоцентричности, под которой подразумевается обеспечение наивысшей ценности для клиента при оптимальных для компании издержках.



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.

Маркетинговая стратегия компании «Свеза» направлена на укрепление рыночной позиции в ключевых сегментах и отраслях применения. Устойчивость позиций компании во многом обусловлена широкой диверсификацией продуктового портфеля, а также индивидуальным подходом к клиентам на разных рынках.

Мы стремимся выпускать персонализированную продукцию для разных потребителей, отвечая широкому спектру запросов. В портфеле группы «Свеза» представлены 14 собственных брендов фанеры. Это специальные продукты, которые обладают отличительными характеристиками и разработаны с учетом требований конечных потребителей. Компания стремится постоянно наращивать долю специализированных высокомаржинальных продуктов, рассчитанных на специфические потребности конкретных индустрий и клиентов.

На комбинате в Санкт-Петербурге, флагмане компании «Свеза» по производству продуктов специализированного назначения, в 2019 году введена в эксплуатацию новая линия по выпуску продукции с нанесением лаковых покрытий, обработанных ультрафиолетовыми лучами. Уникальная технология делает фанеру особо прочной, устойчивой к механическим повреждениям и воздействию солнечных лучей. Весь процесс максимально автоматизирован и абсолютно экологичен, поскольку в отличие от традиционных лаков, изготовленных на основе органических растворителей, UV-лаки совершенно не токсичны. Такая продукция востребована

в мебельном производстве, производстве игрушек, деталей мебели и элементов интерьера. Ранее на этом предприятии был запущен обрабатывающий центр с ЧПУ со сменным магазином для изготовления деталей любой формы и сложности из фанерных плит.

В 2019 году «Свеза» запустила в производство новый продукт SVEZA Hexa — березовую фанеру с противоскользящим покрытием и тиснением в форме правильного шестиугольника. Продукт предназначен для полов малотоннажного коммерческого транспорта, а также складских помещений, детских, спортивных и концертно-сценических площадок. Он обладает высоким уровнем износостойкости и противоскользящими свойствами. Благодаря новинке компания расширит портфель продукции, экспортируемой на рынки Европы, Северной Америки и Азии.

Трансформация процессов и механизмов работы с клиентами является базовым элементом на пути сохранения лидерских позиций на рынке березовой фанеры.

«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. Помимо автомобильных перевозок, в 2019 году в единую информационную среду были также включены мультимодальные перевозки. Повышение уровня автоматизации транспортной логистики компании «Свеза» — это важный этап совершенствования клиентского сервиса. Он позволил также оптимизировать работу с автоперевозчиками, сократить влияние человеческого фактора и снизить затраты на транспортировку.





# ЭТИЧНОЕ ВЕДЕНИЕ БИЗНЕСА И ИНФОРМАЦИОННАЯ ПРОЗРАЧНОСТЬ

3.6

## Противодействие коррупции

«Свеза» работает на высококонкурентном рынке, и с каждым годом эта конкуренция возрастает. Тем не менее 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. С 2014 года в компании действует **Политика противодействия коррупции** ООО «СВЕЗА-Лес» и связанных юридических лиц.

Политика регулирует, в первую очередь, поведение сотрудников в таких сферах, как подарки и представительские расходы, прием на работу должностных лиц, а также взаимодействие с третьими сторонами. Политика также регламентирует процедуру оценки организаций, индивидуальных предпринимателей и физических лиц, которым планируется оказание спонсорской либо благотворительной помощи.

Помимо политики, антикоррупционные статьи содержит **Кодекс поведения сотрудников «Свеза»**, а также разрабатываемый в настоящее время **Кодекс делового партнерства**.

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. В 2019 году 48 руководителей и специалистов прослушали дистанционный курс «Политика противодействия коррупции».

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 службу обеспечения бизнеса (СОБ), которая осуществляет оценку рисков и мониторинг соблюдения политики. Сотрудники, проинформировавшие СОБ о совершенном в отношении них коррупционном нарушении, могут быть поощрены.

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, дополнительных объемов, сокрытие некачественно выполненных работ, невыставление штрафных санкций и пр.).

СОБ осуществляет профилактику, выявление и пресечение нарушений корпоративных принципов и законодательства РФ сотрудниками и контрагентами, возникающих в результате несовершенства процессов внутри компании, халатности и отсутствия должного контроля со стороны руководителей и ответственных лиц.

В качестве профилактических мер используется:

- 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;

- рассылки 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.

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. СОБ готовит отчеты по результатам служебных проверок, с которыми знакомит руководство компании, а также в отдельных случаях направляет заявления в органы внутренних дел.

Так, например, одна из подрядных организаций в процессе проведения тендера предприняла попытку подкупа специалиста по закупкам комбината «Свеза» в Санкт-Петербурге. Сотрудник обратился в службу безопасности, которая оперативно отреагировала и привлекла представителей правоохранительных органов. В 2019 году по решению суда руководитель фирмы-подрядчика и его представитель были оштрафованы на крупную сумму. Штрафные санкции в соответствии с условиями договора были также применены

к одному из поставщиков за попытку коммерческого подкупа контролеров склада сырья комбината «Свеза» в Уральском за лояльную приемку сырья, не соответствующего требованиям по качеству.

В 2019 году по материалам проверок СОБ были также возбуждены два уголовных дела: о сговоре между участниками тендера на выполнение работ по асфальтированию территории комбината в Мантурове и в отношении сотрудника одного из надзорных ведомств, производившего выдачу фитосанитарных сертификатов без проведения осмотра продукции в интересах поставщика пиломатериалов на комбинат в Верхней Синячихе.

### Комбинат «Свеза» в Новаторе присоединился к Хартии в сфере оборота древесины Вологодской области

Политика противодействия коррупции является обязательной для всех предприятий группы. Кроме того, некоторые комбинаты участвуют в различных региональных антикоррупционных инициативах. Так, комбинат «Свеза» в Новаторе присоединился к Хартии в сфере оборота древесины Вологодской области.

Хартия — это совместный документ власти и бизнес-сообщества по противодействию незаконным действиям на рынке лесопродукции. Участники Хартии гарантируют безупречную прозрачность своего бизнеса, подтверждают приверженность принципам честной конкуренции и берут на себя обязательства своевременно и в полном объеме уплачивать налоги. Они обязуются



проявлять добросовестность при выборе контрагента или грузоперевозчика, приобретать лесопродукцию непосредственно у производителей, переработчиков, фирм-комиссионеров либо у других добросовестных участников, в том числе подписавших Хартию, а также

соблюдать требования законодательства РФ при осуществлении перевозок лесопродукции автомобильным транспортом.



## Информационная прозрачность

«Свеза» выстраивает взаимодействие с обществом на принципах открытости. В 2018–2019 годах в управляющей компании была образована дирекция по корпоративным коммуникациям и сформирована команда в регионах присутствия, перед которой была поставлена задача по выстраиванию отношений со всеми заинтересованными сторонами: сотрудниками, клиентами и партнерами, а также местными жителями.

Мы поощряем эффективную коммуникацию с внешней средой и активно используем все возможные каналы коммуникации: ТВ, печатные и онлайн-СМИ, социальные сети, выступления на публичных мероприятиях, публикацию отчетов.

Любую информацию о работе «Свезы» можно найти на официальных ресурсах

компании, а также получить по запросу в свободной форме. Мы стараемся поддерживать высокий уровень прозрачности и на постоянной основе взаимодействуем со СМИ: рассылаем новости о событиях и новых проектах «Свезы», готовим комментарии, организуем пресс-мероприятия и публичные выступления экспертов компании. Мы всегда отвечаем на запросы, поступающие от СМИ, и раскрываем максимум возможной информации с учетом того обстоятельства, что «Свеза» не является публичной компанией.

Во всех наших коммуникациях мы стремимся соответствовать этическим нормам и правилам корпоративного поведения, демонстрировать прозрачность и проявлять уважение к человеческому достоинству.

Для более рационального использования ресурсов

и достижения синергетического эффекта в компании внедрена стратегия интегрированных коммуникаций, предусматривающая активное сотрудничество всех служб, которые взаимодействуют с внешней средой. В 2019 году в целях организации эффективной коммуникации с целевыми группами был обновлен официальный сайт компании [sveza.ru](http://sveza.ru).

В 2019 году доля группы в информационном поле среди ведущих компаний отрасли выросла с 10 до 14%. Публикации о компании выходят в десятках федеральных, региональных и отраслевых СМИ. 39% составляют позитивные материалы, 59% — материалы нейтрального содержания.

Аккаунты «Свезы» размещены в социальных сетях [Facebook](https://www.facebook.com/sveza), [«ВКонтакте»](https://www.vk.com/sveza), [YouTube](https://www.youtube.com/sveza) и [Instagram](https://www.instagram.com/sveza).



14 000

посетителей в месяц на официальных корпоративных сайтах компании [sveza.ru](http://sveza.ru) и [sveza.com](http://sveza.com)

2 737

вышедших публикаций +18% в 2019 году\*

№ 1

Первое место по среднему МедиаИндексу среди топ-4 компаний отрасли

Общий охват информационных постов официальных аккаунтов компании в социальных сетях — более 11 млн человек в год.

Предприятия компании открыты для журналистов и представителей других заинтересованных сторон.

В марте блогеры-тысячники, участники проекта «Открывая Серебряное ожерелье России», побывали на производстве и в музее комбината «Свеза» в Новаторе для подготовки постов в топовых блогах. Всего же в 2019 году в музее комбината состоялось 38 различных мероприятий, его посетили около 600 человек. Съёмочная группа «Канал 12 Череповец» провела съёмки сюжета о реализации проекта «Новатор +52» для документального фильма о развитии Великого Устюга.

В 2019 году компания «Свеза» стала партнером «Часа Земли» — ежегодной международной акции Фонда защиты дикой природы, которая призвана привлечь внимание к бережному отношению к природе и проблеме изменения климата. В марте на страничке группы «Свеза» в социальных сетях была опубликована серия видеопубликаций с сотрудниками компании, в которых они рассказали о своем отношении к экологии.

В апреле участники Национального лесного форума в Тюмени посетили комбинат «Свеза». На производственной площадке компании побывало около 50 гостей, в том числе представители органов государственной власти, бизнеса, отраслевых ассоциаций и научных кругов. Во второй день форума одной из ключевых тем обсуждения стало ответственное отношение к лесным ресурсам и их эффективное использование. Специалисты компании рассказали о добровольной сертификации цепочки поставок лесопромышленности на комбинат по системе FSC и о планах по модернизации и увеличению производственных мощностей тюменского предприятия.

В сентябре в преддверии Дня работников леса и лесоперерабатывающей промышленности комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе посетили представители свердловских средств массовой информации. После презентации компании для посетителей была организована экскурсия на производство, в модернизацию которого инвестированы значительные средства.

В октябре «Свеза» выступила инициатором и организатором круглого стола на тему

«Социально ответственное природопользование в Костромской области: опыт и лучшие практики». Представители органов государственной власти, промышленники, руководители НКО, ученые из Костромской и Вологодской областей встретились, чтобы поделиться лучшими практиками в области охраны окружающей среды и ответственного природопользования. С участием представителей СМИ и региональных органов власти на комбинате дважды прошли презентации нового оборудования.



В декабре комбинат в Уральском совместно с газетой «Коммерсантъ-Прикамье» провели бизнес-ланч, посвященный обсуждению экологических проблем лесопользования. Во встрече приняли участие представители Министерства природных ресурсов Пермского края, благотворительного

экологического фонда «Обитаемый Урал», члены ассоциации «Лесопромышленники Прикамья» и другие представители общественности. В качестве спикеров на встрече выступили директор комбината «Свеза» в Уральском Денис Мальцев и руководитель направления «Лесопромышленность» ООО «СВЕЗА-Лес» Александр Протченко.

\* По данным компании Медиагология <https://www.mlg.ru/>





# 4 ЗЕЛЕНое ПРОИЗВОДСТВО

**>1** МЛН

деревьев  
посажено компанией  
в 2019 году

**230** МЛН  
РУБ.

суммарный ожидаемый экономический  
эффект экологических проектов,  
направленных на энергосбережение,  
к 2025 году

**240** МЛН  
РУБ.

направлено на реализацию  
природоохранных проектов  
с 2016 по 2019 год

**39** МЛН  
РУБ.

было вложено  
в предупреждение  
лесных пожаров

<b>4.1</b>	УСТОЙЧИВОЕ ЛЕСОПОЛЬЗОВАНИЕ И ЛЕСОУПРАВЛЕНИЕ	56
<b>4.2</b>	СНИЖЕНИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СЛЕДА	71
<b>4.3</b>	БЕРЕЖЛИВОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ	77
<b>4.4</b>	УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ	85



# УСТОЙЧИВОЕ ЛЕСОПОЛЬЗОВАНИЕ И ЛЕСОУПРАВЛЕНИЕ

4.1

## Управление лесопользованием

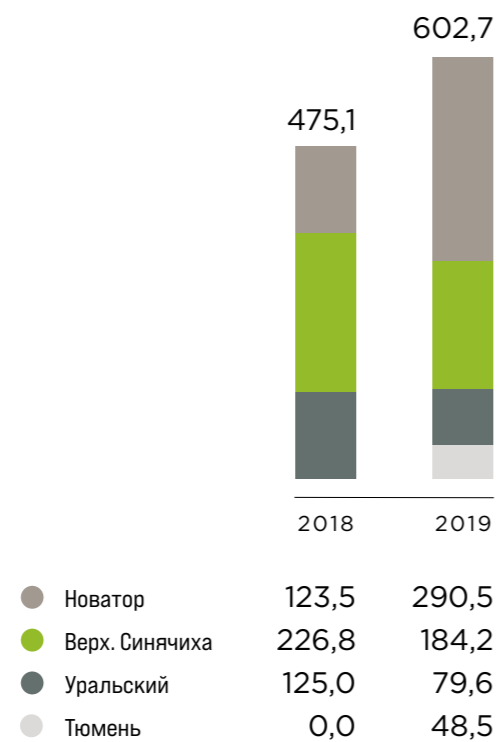
В долгосрочной аренде группы компаний «Свеза» находятся лесные участки общей площадью 457 тыс. га с общей расчетной лесосекой 989 тыс. м<sup>3</sup> в четырех регионах РФ: Вологодской, Тюменской и Свердловской областях, а также в Пермском крае. Общее руководство лесными операциями (стратегия, развитие, бюджетные и контрольные функции) осуществляют сотрудники направления «Лесоуправление» в центральном офисе в Санкт-Петербурге. В каждом регионе действуют также региональные менеджеры по лесоуправлению, которые выполняют контрольные функции за лесопользованием.

Лесозаготовку и лесохозяйственные работы на арендованных лесных участках ведут подрядные организации. Привлекая местных подрядчиков, «Свеза» обеспечивает рабочими местами население и предоставляет возможности для развития малым и средним предприятиям лесного комплекса в регионах присутствия. На территории Вологодской области управление арендованными участками осуществляет созданное в 2019 году собственное лесозаготовительное предприятие ООО «СВЕЗА Ресурс».

### Количество и площадь арендованных участков в 2019 году

	Количество договоров аренды	Общая площадь, га
Новатор	6	97 080
Уральский	1	41 964
Верхняя Синячиха	2	130 240
Тюмень	3	175 939

### Фактическая заготовка, тыс. м<sup>3</sup>



«Свеза» находится в процессе получения дополнительных лесных участков по приоритетным инвестиционным проектам в Уральском (ежегодная расчетная лесосека 322 тыс. м<sup>3</sup>) и в Мантурове (ежегодная расчетная лесосека 175 тыс. м<sup>3</sup>). Оба инвестиционных проекта прошли согласование на региональном и федеральном уровне и находятся на стадии оформления прав на получение лесных участков в аренду.

Для эксплуатации арендованных лесных участков «Свеза» ежегодно организует строительство лесовозных дорог.

### Объем строительства и эксплуатации дорог, км

Предприятие	Год	Строительство	Ремонт и реконструкция	Содержание
Новатор	2018	2,4	0	0
	2019	1	1,6	0
Уральский	2018	0	0	0
	2019	0,3	0,8	22,7
Верхняя Синячиха	2018	6	22,7	23,55
	2019	9,1	24	30,75
Тюмень	2018	1,6	30,3	195
	2019	1,5	25,1	195





## Лесовосстановительные работы

Восстановление лесов — одно из важных направлений лесной политики компании. «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 их биоразнообразие и состав сохранялись и улучшались. «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. Работы по восстановлению леса в отчетном году были выполнены компанией «Свеза» в полном объеме. При этом компания на 24% увеличила площадь восстановленных участков (с 1670 га в 2018 году до 2200 га в 2019 году) с использованием всех

возможных способов — от посадки саженцев и посева семян до содействия естественному лесовосстановлению (СЕВ). После лесовосстановления производится уход за прижившимися саженцами и молодыми деревьями. В 2020 году также планируется высадить почти миллион саженцев. В планах компании — интенсификация процесса лесовосстановления с использованием самых современных технологий саженцев с закрытой корневой системой.

### Объем лесовосстановительных работ, га

	Новатор		Уральский		Верхняя Синячиха		Тюмень		Всего	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Естественное заращивание	0	0	0	0	0	7,3	0	0	0	7,3
СЕВ	151,1	501,6	488	395,4	645,09	155,2	129,4	761,8	1 413,59	1 814,00
Посадка саженцев	0	13,7	36	45,3	74,1	67,2	60,5	110,3	170,6	236,5
Посев семян	0	0	0	0	0	8,7	0	0	8,7	0
Комбинированное лесовосстановление	0	6,5	0	0	23	23	0	0	23	29,5
Дополнение лесных культур	0	0	46,5	83,3	17,1	18,2	0	0	63,6	101,5
Лесовосстановление, всего	151,1	521,8	570,5	524,0	759,3	279,6	189,9	872,1	1 671	2 198

### Объем рубок ухода в молодняках, га

	Осветление		Прочистки	
	2018	2019	2018	2019
Новатор	42,2	147,4	28,7	31,4
Уральский	53,9	45,7	93,5	129,8
Верхняя Синячиха	0	0	43	43
Тюмень	0	40,2	139,2	163,8

С целью снижения конкуренции ценных целевых пород с второстепенными и улучшения породного состава проводятся рубки осветления и прочистки.



> 1 000 000

деревьев посажено  
компанией в 2019 году



### Экологические акции

Компания регулярно проводит общественные экологические акции, к которым привлекает жителей регионов. Более 30 тыс. новых деревьев появились в рамках акции «Всероссийский день посадки леса» с участием «Свезы». В таких мероприятиях задействованы не только сотрудники компании, но и их семьи, а также добровольцы, в том

числе студенты и школьники. В сентябре в поддержку национального проекта «Экология» арендаторы лесных участков в Тюменской области приняли участие в лесовосстановлении. Тюменский комбинат компании «Свеза» посадил более 380 тыс. сеянцев сосны обыкновенной на площади 87,13 га.



## 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 безопасности людей. Неконтролируемое распространение огня носит чрезвычайно разрушительный характер для биоразнообразия лесов, ведет к деградации экосистем, к сокращению количества лесных видов животных и растений и ухудшению состава лесного фонда.

Лесные пожары наносят также существенный экономический ущерб. Зачастую уничтожаются здания и сооружения возле лесных участков, объекты инфраструктуры и даже целые населенные пункты.

«Свеза» является добросовестным лесопользователем и ответственно относится к выполнению противопожарных мероприятий. Проектами освоения лесов

предусмотрена целая система профилактических мер по предотвращению лесных пожаров.

Большая вероятность возникновения лесных пожаров появляется после схода снежного покрова и с началом устойчивой теплой погоды. Поэтому основные работы по противопожарному обустройству проводятся в весенний период и должны быть завершены во втором квартале.

В 2019 году «Свеза» провела весеннюю противопожарную кампанию на всех арендованных лесных участках в Вологодской, Свердловской и Тюменской областях, а также в Пермском крае. В регионах своего присутствия компания строит и реконструирует противопожарные дороги. В 2019 году созданы 250 км новых и приведены в порядок более 1750 км существующих

противопожарных минерализованных полос. Эти участки очищены от сгораемых древесных остатков (сучьев, валежника), на них проведена механическая обработка почвы, которая препятствует распространению огня.

Благодаря регулярному проведению противопожарных мероприятий лесные пожары на арендованных компанией лесных участках практически отсутствовали. Исключением стали два пожара в Тюмени на территории лесопользования в 2018 и 2019 годах (причина — неосторожное обращение с огнем в рекреационной зоне).

О пожарной безопасности на предприятиях см. также раздел **«Повышение уровня противопожарной защиты на предприятиях»**.



**39** МЛН  
РУБ.

было вложено в предупреждение пожаров

**250** КМ

создано новых противопожарных полос

**1 750** КМ

существующих противопожарных минерализованных полос приведено в порядок



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.

## Собственная лесозаготовка

Вплоть до 2019 года для заготовки древесины на своих арендованных лесных участках «Свеза» пользовалась услугами подрядных организаций. Обновленная стратегия компании предполагает прирост мощностей переработки, для покрытия которых необходимо внедрение собственной лесозаготовки, надежно обеспечивающей стабильные поставки фанерного кряжа.

В декабре 2019 года «Свеза» запустила пилотный проект собственной заготовки древесины, который реализует ООО «СВЕЗА Ресурс». Планируемые объемы заготовки в Тотемском и Тарногском районах Вологодской области составляют 250 тыс. м<sup>3</sup> в год, в том числе 62 тыс. м<sup>3</sup> — фанерный кряж. «Свеза Ресурс» будет заниматься не только обеспечением комбинатов фанерным сырьем с собственной лесной аренды, но и реализацией заготовленной древесины внешним потребителям. В настоящее время основной объем сырья поставляется на деревообрабатывающий комбинат «Свеза» в поселке Новатор Великоустюгского района Вологодской области, а балансы приобретают производители целлюлозно-бумажной продукции. Кроме самых современных лесозаготовительных комплексов сортиментной заготовки, «Свеза Ресурс» эксплуатирует 35 единиц специализированной дорожно-строительной, лесовозной и вспомогательной техники, с помощью которой уже построено 15 км лесовозных дорог.

Таким образом, в компании сформирована полная производственная цепочка — от заготовки сырья до реализации готовой продукции. Собственная лесозаготовка призвана не заместить, а дополнить ресурсную базу. «Свеза» не планирует отказываться



от сырья действующих поставщиков, продолжая их поддерживать через инвестиции в лесозаготовительную технику и лесовозный транспорт. Вертикальная интеграция позволит компании повысить сырьевую безопасность и устойчивость растущего бизнеса.

В 2021 году, с целью расширения собственных лесозаготовительных операций, обособленное подразделение «Свеза Ресурс» появится в г. Мантурове (Костромская область). В ближайшие три года планируется также запустить собственную заготовку в пос. Уральский (Пермский край).

**>270** МЛН  
РУБ.

инвестиции в «Свеза Ресурс» в 2019 году, а до 2028 года составят 1,5 млрд руб.

Цель — увеличить объем поставок сырья с собственной аренды на

**45 %**



## Независимая лесная сертификация



Компания ответственно относится к происхождению древесного сырья и применяет в производстве древесину из проверенных легальных источников. Вся продукция, выпускаемая под брендом «Свеза», соответствует требованиям Лесного попечительского совета (Forest Stewardship Council®, FSC, код лицензии FSC-C107425), неправительственной некоммерческой организации, разработчика крупнейшей в мире системы добровольной лесной сертификации. Сертификация по схеме FSC пользуется широким признанием на всех экологически чувствительных рынках, где реализуется продукция «Свезы». Для большинства крупных заказчиков наличие сертификата FSC является обязательным условием поставки.

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 на арендованные лесные участки (Forest Management, FM). Таким образом, сертификация по требованиям FSC подтверждает, что вся произведенная на предприятиях компании продукция является результатом переработки легально заготовленной древесины, полученной из контролируемых или сертифицированных источников.

Организации, сертифицированные по FSC-стандартам, подписывают Декларацию о соблюдении ценностей FSC, принимая на себя обязательства прямо или косвенно (через поставщиков) не участвовать в следующих неприемлемых видах деятельности:

- незаконная лесозаготовка или торговля незаконной древесиной или лесной продукцией;
- нарушение традиционных прав или прав человека при ведении лесопользования;
- разрушение высоких природоохраненных ценностей в процессе лесопользования;
- значительное преобразование лесов в плантации или нелесные земли;
- применение генетически модифицированных организмов при ведении лесного хозяйства;
- нарушение любой из основных конвенций МОТ, определенных в Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Управление процессом подготовки к сертификации в компании осуществляется централизованно. Оно предусматривает обучение персонала, разработку руководств, процедур и методик, проведение ежегодных контрольных аудитов, проверки выполнения требований стандартов и иных документов FSC поставщиками и подрядчиками, а также при необходимости проведение полного комплекса корректирующих мероприятий.

Лучшие практики и успешный опыт выполнения условий сертификации масштабируются по всем филиалам группы. В 2019 году сертификат цепочки поставки FSC (код лицензии FSC-C144965) получил Тюменский фанерный завод, который присоединился к группе «Свеза» в 2018 году. Этот документ выдан сертификационным органом NEPCoп по результатам успешного прохождения аудита. Он подтверждает соответствие процедур по контролю цепочки поставок и системы должной добросовестности предприятия требованиям стандартов FSC.

«Свеза» требует также прохождения сертификации FSC от подрядных организаций, которые задействованы на заготовке древесины, строительстве дорог и лесохозяйственных работах. В конце 2019 года была организована подготовка к сертификации цепочки поставки древесины для четырех подрядчиков комбината «Свеза» в Уральском, сертификация которых запланирована на начало 2020 года.

## 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. Лес поглощает углерод из воздуха и сохраняет его в древесине и почве, поддерживает благоприятный влажный климат, задерживает осадки и влагу в почве, питает водой ручьи и реки, препятствует размыву и эрозии берегов рек и склонов, служит домом для тысяч видов растений, животных, грибов и микроорганизмов.

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 комбината «Свеза» в пос. Верхняя Синячиха

Тип ЛВПЦ	Площадь, покрытая лесом, га	% от общей площади аренды
<b>Лесные территории, где представлено высокое биоразнообразие, значимое на мировом, региональном и национальном уровнях</b>	<b>2 641,3</b>	<b>2,0</b>
ООПТ	2 471	1,9
Места концентрации редких и исчезающих видов	—	—
Места концентрации эндемичных видов	—	—
Ключевые сезонные места обитания животных	170,3	0,1
<b>Крупные лесные ландшафты, значимые на мировом, региональном и национальном уровнях</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Лесные территории, которые включают редкие или находящиеся под угрозой исчезновения экосистемы</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>Лесные территории, выполняющие особые защитные функции</b>	<b>9 113,2</b>	<b>7,0</b>
Леса, имеющие особое водоохранное значение	9 113,2	7,0
Леса, имеющие особое противозерозионное значение	—	—
Леса, имеющие особое противопожарное значение	—	—
<b>Лесные территории, необходимые для обеспечения потребностей местного населения</b>	<b>5 380,9</b>	<b>3,6</b>
<b>Лесные территории, необходимые для сохранения самобытных культурных традиций местного населения</b>	<b>—</b>	<b>—</b>
<b>ВСЕГО:</b>	<b>17 135,4</b>	<b>13,2</b>





Благодаря проведенной работе около 15% арендованных лесных участков «Свезы» в Верхней Синячихе исключены из лесопользования и сохраняются в соответствии со стандартами FSC.

Часть арендованного участка компании «Свеза» в Верхней Синячихе расположена на региональной особо охраняемой природной территории (ООПТ): ландшафтный заказник «Болота «Чистое-Алапаевское» и «Строкинское». Другая часть — на региональной ООПТ «Синячихинские генетические резерваты лесобразующих пород № 2 и № 3». Участки этих ООПТ общей площадью 2 471 га, которые составляют 1,9% от площади аренды «Свезы» в Верхней Синячихе, полностью исключены из лесопользования.

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».

Более подробная информация о ЛВПЦ, выделенных в рамках сертификации на арендованных участках предприятий в Новаторе, Тюмени и Уральском, будет приведена в следующем отчете об устойчивом развитии.

На арендованных участках «Свезы» в Уральском ООПТ нет.

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: через два-три года либо естественным образом происходит заращивание вырубок лиственными и хвойными породами, либо проводится лесовосстановление искусственным путем за счет посадки лесных культур 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.

Кроме вырубок, 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 скорее оказывают положительное влияние.

В отношении сохранения краснокнижных видов и их местообитаний «Свеза» и подрядчики по заготовке древесины используют давно наработанный в России 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 внесены в региональные рекомендации по сохранению биоразнообразия при заготовке древесины. Специалисты «Свезы» считают такой подход к сохранению местообитаний редких видов достаточно обоснованным.

## Цепочка поставок

Для выработки лущеного шпона, из которого изготавливается фанера, предприятия группы «Свеза» используют бревна (крязи) березы двух ботанических видов: береза повислая (*Bétula péndula*) и береза пушистая (*Bétula rubéscens*). На данную категорию древесины отсутствуют ограничения по заготовке, предусмотренные российским законодательством и международными договорами. Заготовка древесины, используемой фанерными комбинатами, ведется на территории 23 регионов Российской Федерации.

В настоящее время приоритет при заключении договора на поставку лесопродукции предоставляется прямым лесозаготовителям или арендаторам, работающим по договору аренды лесного участка либо по договорам купли-продажи лесных насаждений.

В качестве поставщиков предприятий «Свеза» выступают как непосредственно лесозаготовители (арендаторы), так и компании-трейдеры.

### Общее количество поставщиков древесного сырья



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 для обеспечения сырьем фанерные комбинаты работают с большим количеством поставщиков. В 2019 году в цепочку поставок группы «Свеза» входило 577 поставщиков древесного сырья, причем некоторые из них обслуживали сразу несколько комбинатов. Договоры с такими поставщиками комбинаты заключают самостоятельно.

### Среднее количество поставщиков на предприятиях группы «Свеза» в 2019 году

Предприятие	Количество
Санкт-Петербург	83
Новатор	106
Кострома	100
Мантурово	67
Уральский	132
Верхняя Синячиха	119
Тюмень	87

### В большинстве случаев на предприятиях группы «Свеза» используется цепочка из двух или трех звеньев



Цепочки с большим количеством звеньев на комбинатах отсутствуют ввиду высокого риска смешивания древесины и невозможности проследить достоверность ее происхождения по всей цепочке от лесозаготовителя до комбината.

Группа «Свеза» активно работает над тем, чтобы сокращать количество звеньев в цепочке поставок, и стимулирует к этому поставщиков. Для привлечения прямых лесозаготовителей используются различные механизмы поддержки

и инвестиционные проекты. Средства в рамках инвестиционных проектов могут предоставляться поставщикам на приобретение лесозаготовительной и лесовозной техники, а также строительной техники, необходимой для сооружения лесовозных дорог. Срок действия инвестиционных проектов составляет от одного года до трех лет. Подробнее см. раздел «**Экономическое воздействие на регионы присутствия**».



## Экологическая ответственность в цепочке поставок

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, включающих:

- территории, обладающие высоким биоразнообразием, значимым на мировом, национальном или региональном уровне;
- крупные естественные ландшафты;
- редкие и находящиеся под угрозой исчезновения экосистемы;
- леса, которые выполняют особые защитные функции для экосистем.

При наличии таких участков на территории заготовки древесины комбинаты могут принять в отношении поставщиков одну из следующих мер, предусмотренных системой, которая действует на каждом предприятии:

- отказаться от закупки древесины с данного участка;
- на основании имеющейся документации удостовериться в том, что лесозаготовка была произведена с соблюдением режима лесопользования, законодательно установленного как «особо охраняемые природные территории» (ООПТ) или «особо защитные участки» (ОЗУ);

- удостовериться в том, что режим лесопользования был согласован с заинтересованными сторонами, если для данной территории он не установлен законодательно как ООПТ или ОЗУ.

### Проверка поставщиков

Проверка поставщиков предусматривает также полевые проверки, 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 поводу нарушений природоохранного законодательства.

### Оценка воздействия поставщиков

#### Камеральная проверка (до заключения договора)

- Проверка документов о происхождении древесины, а также иных документов, подтверждающих благонадежность поставщика
- Анализ открытых данных о деятельности поставщика, включая анализ публикаций в СМИ, информации о судебных делах или результатах проверок контролирурующих органов
- Консультации с заинтересованными сторонами

#### Полевая проверка (до начала поставок)

- Проверка расширенного комплекта документов для оценки по экологической и социальной составляющей лесозаготовок
- Осмотр мест заготовки древесины
- Интервью с работниками поставщика (субпоставщика)
- Консультации с заинтересованными сторонами

Больше детальной информации о воздействии того или иного поставщика (субпоставщика) на окружающую среду позволяют получить ежегодные полевые проверки. На каждом комбинате существует собственная программа, составленная таким образом, чтобы за год охватить полевыми проверками 20–25% от общего количества постоянных поставщиков. Таким образом, за 4–5 лет проверку проходят все поставщики. При планировании проверок приоритет отдается новым поставщикам, в отношении которых недостаточно информации или имеются сомнения в их полном соответствии предъявляемым требованиям.

В рамках полевых проверок оценивается также ряд экологических критериев:

- выполнение правил заготовки древесины, ухода за лесами, правил пожарной безопасности в лесах, а также санитарных правил в части, связанной с заготовкой древесины;
- выполнение работ, предусмотренных договором аренды лесного участка, соблюдение установленных сроков и выполнение работ надлежащим способом;
- соблюдение установленных режимов ООПТ, отсутствие нарушений законодательства при заготовке древесины в защитных лесах и на особо защитных участках, а также отсутствие коммерческой заготовки в защитных лесах под видом санитарных рубок;
- отсутствие случаев загрязнения лесов в результате ведения лесозаготовительной деятельности (загрязнение почв, вод и растительности разливами ГСМ, наличие бытовых и промышленных отходов в лесу);
- отсутствие случаев заготовки древесины, загрязненной радионуклидами, заготовленной с нарушениями требований;

- отсутствие фактов поставки пород древесины, запрещенной к заготовке, в том числе перечисленной в списках Конвенции по международной торговле вымирающими видами дикой фауны и флоры (СИТЕС)\*.

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

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.

По результатам проверки для данной цепочки поставок комбинат может:

- подтвердить выполнение обязательств со стороны поставщика и продолжить поставки;
- выявить несоответствия, которые подлежат устранению в согласованные с поставщиком сроки;
- выявить неустраняемые несоответствия и принять решение о прекращении поставки древесины.

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

- выявления повторных или неустраненных замечаний у поставщиков по итогам плановых проверок за предыдущий год;



\* The Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora.



- обновления сводной таблицы оценки рисков поставки контролируемой древесины;
- выявления высокого риска смешивания контролируемой древесины с древесиной неизвестного происхождения.

В 2019 году в результате проверок по всем комбинатам у 50–60% поставщиков контролируемой древесины были выявлены незначительные несоответствия. Значительных нарушений, которые повлекли бы за собой серьезный

урон окружающей среде и, как следствие, отказ от закупок древесины, в основном выявлено не было. Комбинат «Свеза» в Тюмени отказался от закупки древесины у четырех поставщиков (примерно 20% от количества поставщиков, оцененных в рамках полевых проверок), которые повторно не устранили несоответствия, выявленные при плановых проверках.

Наиболее распространенными нарушениями, которые были отмечены в ходе полевых

проверок, стали: совместное хранение промышленных и бытовых отходов в местах заготовки древесины, хранение ГСМ без поддонов или на незащищенных поддонах, отсутствие на делянках сорбента для ликвидации возможных разливов ГСМ.

В настоящее время более половины поставщиков, у которых были выявлены несоответствия, оперативно устранили их и предоставили подтверждающие документы.

На территориях поставок, отнесенных к местам проживания коренных народов и народов, ведущих традиционный образ жизни, проводятся интервью с представителями коренных народов для подтверждения отсутствия острых споров, связанных с ведением лесозаготовок на данной территории, и соблюдения прав коренных народов.

Для подтверждения соблюдения права работников на самоорганизацию и ведение коллективных переговоров направляются запросы в профсоюз, проводятся очные интервью с представителем профсоюза или интервью с работниками предприятия с соблюдением конфиденциальности. Аналогичные инструменты используются для того, чтобы убедиться в отсутствии дискриминации по половому или расовому (национальному) признаку.

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.

В ходе проверок поставщиков выясняется также наличие риска принудительного труда на лесозаготовках. Комбинаты разработали и применяют в своей деятельности систему должной добросовестности (СДД), согласно которой на всех комбинатах (за исключением комбинатов «Свезы» в Костроме и Верхней Синячихе) не допускаются поставки древесины от организаций, которые управляются исправительно-трудовыми учреждениями и где используется труд заключенных на заготовке и вывозке древесины. Для недопущения попадания в цепочки поставок древесины с таких лесных участков



## 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.

Все поставщики фанерных комбинатов ежегодно проходят камеральную проверку на предмет отсутствия в цепях поставок древесины, заготовленной в лесах высокой природоохранной ценности. К таким лесам, в частности, относятся леса, имеющие особое значение для

местного населения (сбор грибов и ягод, охотничьи угодья, заготовка дров и стройматериалов и пр.), а также леса, имеющие особую культурную и историческую ценность (почитаемые природные объекты, культовые сооружения, места боевой славы, памятники архитектуры и др.). В рамках камеральных проверок осуществляется проверка расположения мест традиционного лесопользования, культурной и религиозной значимости относительно места заготовки древесины с использованием карт ([hcvf.ru](http://hcvf.ru)). Для выявления возможных

конфликтов поставщика с местными сообществами и (или) местным населением в отношении вышеуказанных лесных участков проводится анализ СМИ.

В случае отнесения территории поставок к местам проживания коренных народов и народов, ведущих традиционный образ жизни, также проводится проверка информации в СМИ, публикациях, судебных материалах на предмет выявления нарушений поставщиком прав коренных народов и народов, ведущих традиционный образ жизни.

В рамках годовой программы полевых проверок (куда попадают ежегодно 20–25% поставщиков) специалисты по FSC и отслеживанию цепочек поставок на комбинатах осуществляют проверку поставщиков по ряду дополнительных социальных критериев:

### ● Выполнение требований охраны труда и техники безопасности, отсутствие фактов нарушения:

- обязанностей по обеспечению безопасных условий труда для работников, возложенных на работодателя;
- требований охраны труда и техники безопасности работниками;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты.

### ● Соблюдение трудового законодательства, отсутствие фактов нарушений:

- режима рабочего времени и времени отдыха;
- санитарно-бытового обеспечения работников;
- технологического процесса;
- трудовых договоров;
- сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся сумм;
- процедуры увольнения работников.

на каждом комбинате проводится контроль учредительных документов поставщиков и субпоставщиков. В случае выявления организаций, которые управляются исправительно-трудовыми учреждениями, пять из семи комбинатов отказываются от закупки древесины с лесных участков, управляемых этими организациями.

На комбинатах «Свезы» в Костроме и Верхней Синячихе при выявлении принадлежности организации к исправительно-трудовым учреждениям делается запрос у поставщика и субпоставщиков документов, описывающих организацию работ по заготовке древесины, а также использование труда заключенных на заготовке и вывозке. При предоставлении договоров подряда и субподряда, подтверждающих, что на заготовке и вывозке труд заключенных не используется, для подтверждения информации делаются запросы в соответствующее лесничество и в территориальную общественно-наблюдательную комиссию по соблюдению прав человека в местах принудительного содержания. Цель запроса — получить подтверждение отсутствия нарушений прав заключенных при заготовке древесины на конкретном предприятии.

В сомнительных случаях и при получении противоречивой информации проводится полевая проверка в целях получения дополнительной информации и прояснения ситуации, связанной с нарушением прав человека или использованием принудительного труда на заготовке и вывозке древесины.

В 2019 году поставки от организаций, относящихся к управляемым исправительно-трудовым учреждениям, отсутствовали на всех комбинатах группы.

Комбинаты «Свезы» осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации. 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.

\* Ст. 63 Трудового кодекса РФ.



В качестве дополнительной меры в ходе проведения полевых проверок все предприятия «Свезы» интервьюируют специалистов по персоналу и сотрудников поставщиков для оценки риска использования детского труда в своих цепочках поставок. За отчетный период не было выявлено ни одного случая применения детского труда в компаниях, являющихся звеньями цепочек поставок на комбинаты «Свезы».

В ходе консультаций с заинтересованными сторонами во время полевых проверок (лично) и камеральных (по телефону или электронной почте) на всех комбинатах собираются дополнительные материалы об участии поставщиков и субпоставщиков в жизни местных сообществ, а также о возможных негативных последствиях лесохозяйственной деятельности арендаторов и лесозаготовителей на местное население и (или) местные сообщества.

В случае выявления нарушений социальных критериев поставщики информируются о несоответствии

с установленным сроком устранения. Если в установленные сроки нарушения не устраняются, комбинаты прекращают поставки от соответствующих поставщиков.

В 2019 году по результатам дистанционных (камеральных) проверок, а также по плановым и внеплановым полевым проверкам значительных несоответствий в области социального воздействия, наносящих существенный ущерб местному населению и (или) местным сообществам, в том числе коренным народам, а также жизни и здоровью работников, не выявлено ни на одном комбинате «Свезы».

При этом следует отметить, что в ходе полевых проверок у порядка 30–40% поставщиков «Свезы» были выявлены незначительные несоответствия и предъявлены требования по их устранению в сроки, не превышающие 9–12 месяцев. В их числе нарушения по охране труда и технике безопасности как со стороны работодателей (отсутствие действующих результатов специальной оценки

условий труда), так и со стороны работников (неиспользование средств индивидуальной защиты).

За отчетный период конфликтов с местным населением и коренными народами по вопросам разработки мест традиционного лесопользования, культурной и религиозной значимости, а также дискриминации на рабочем месте по половому и расовому (национальному) признакам не выявлено. В процессе опроса работников поставщиков и субпоставщиков во время полевых проверок жалоб на неофициальное трудоустройство, нарушение процедуры увольнения работников или сроков выплаты заработной платы и иных причитающихся сумм (оплаты отпусков, выплат при увольнении), а также на препятствование со стороны работодателей праву работников на самоорганизацию и ведение коллективных переговоров не поступало.

В ходе консультаций с заинтересованными сторонами была получена информация о том, что подавляющее большинство поставщиков и субпоставщиков (арендаторов и лесозаготовителей) комбинатов «Свезы» активно участвуют в социальной жизни своих районов, являются социально ответственными, открытыми и готовыми к сотрудничеству компаниями, обеспечивают местное население дровами на льготных условиях, в зимний период участвуют в расчистке дорог, помогают местным администрациям финансово или обеспечивают необходимыми материалами при проведении праздников.



4.2

# 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, которые образуются в процессе ведения хозяйственной деятельности компании, оптимизация их сбора и размещения, в перспективе переход на безотходное производство;
- внедрение энергосберегающих программ для снижения потребления энергии и невозобновляемых природных ресурсов, а также воды;
- снижение потребления сырья на единицу выпускаемой продукции, заготовка древесного сырья в соответствии с требованиями устойчивого лесопользования и лесопользования.



>240 МЛН  
РУБ.

направлено на реализацию природоохранных проектов с 2016 по 2019 год

Руководство вопросами экологии на уровне группы «Свеза» осуществляет направление охраны труда, промышленной безопасности и экологии (ОТПБиЭ), которое входит в дирекцию по производству управляющей компании. Соответствующие службы действуют также на каждом предприятии, и в их состав включены специалисты-экологи.

\* <https://www.sveza.ru/upload/iblock/85e/85e12c4dc488033e8a43ae24df1160d7.pdf>



Компания вовлекает работников в деятельность по уменьшению экологических рисков и улучшению показателей в области охраны окружающей среды, совершенствует систему экологического обучения, включая изучение законодательных и иных требований, относящихся к экологическим аспектам деятельности предприятий.

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 в регионах присутствия. Необходимо знать, как изготовление новых продуктов отразится на объеме и структуре сточных вод, как повлияет на выбросы в атмосферный воздух, на количество и структуру отходов. Поэтому при разработке и тестировании продуктов проводится оценка новых

### Обучение по экологической тематике в 2019 году, чел.

Тематика обучения	Количество обученных
Обеспечение экологической безопасности руководителями и специалистами экологических служб и систем экологического контроля	23
Обеспечение экологической безопасности при работах в области обращения с опасными отходами	35

материалов с точки зрения безопасности их производства для работников и воздействия на потребителей. Кроме того, сотрудники ОТПБиЭ в обязательном порядке принимают участие в согласовании технических заданий на модернизацию оборудования, чтобы избежать рисков его несоответствия стандартам безопасности.

Для своевременного принятия управленческих решений проводится регулярный внутренний экологический контроль.

Компания взяла на себя обязательство в 2020 году запустить эффективные инструменты учета воздействия на окружающую среду, в том числе на атмосферный воздух и водную среду.

## Лесопользование и смягчение последствий изменения климата

Лесной сектор экономики, использующий древесное сырье, особо подвержен последствиям изменения климата, которые в перспективе способны повлиять на сложившуюся практику хозяйствования. С изменением климата связаны определенные риски и возможности, которые нельзя игнорировать.

Большинство эксплуатационных лесных участков в России расположены на переувлажненных грунтах, где использование тяжелой лесозаготовительной техники в весенне-летний сезон затруднено. Такие участки доступны для вырубки древесины преимущественно в зимний период времени. Таким образом, снижение транспортной доступности лесов из-за сокращения продолжительности лесозаготовительного сезона вследствие роста среднегодовых температур может стать причиной сокращения объема лесозаготовок.

Кроме того, в результате изменения климата, в частности в связи с малоснежными зимами, сокращается накопленный запас влаги в лесных экосистемах. Во время продолжительной засухи повышается риск возникновения лесных пожаров, в ходе которых в атмосферу выделяется значительное количество углерода. Растет риск увеличения численности насекомых-вредителей и вспышек болезней деревьев.



Лесная отрасль играет важную роль в решении проблем, связанных с изменением климата. 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. Производство изделий из древесины требует меньше энергии и сопровождается гораздо меньшим количеством вредных выбросов, чем производство искусственных строительных материалов.

Дополнительные возможности для компании открывает растущий спрос на изделия из древесины и биомассы, развитие рынков возобновляемой энергии и биотоплива, а также совершенствование технологии его производства.

### Наш вклад в смягчение последствий изменения климата

Развитие производства биопродуктов из древесных отходов

см. раздел **Использование отходов и 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

Технологические процессы производства фанеры сопровождаются выбросами в атмосферу различных загрязняющих веществ. Основными источниками загрязнений являются собственные котельные, которые обеспечивают потребности предприятий тепловой и электрической энергией и используют в качестве топлива древесные отходы и природный газ. В процессе горения топлива в котлах образуются, в частности, твердые

частицы, оксиды азота (NOx), монооксид углерода (CO) и оксиды серы (SOx), 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.

При механической обработке древесного сырья, а также при резке и шлифовке фанеры и ДСП образуется древесная пыль.

Усилия компании направлены на снижение концентрации загрязняющих веществ в выбросах и недопущение превышения нормативно допустимых уровней.

### Выбросы в атмосферу значимых загрязняющих веществ в 2019 году, т

Предприятие	Оксиды азота	Диоксид серы	ЛОС	Твердые частицы	Оксид углерода	Прочие	ВСЕГО
Санкт-Петербург	110	—	44	48	959	6	1 167
Новатор	205	—	8	20	2 438	—	2 672
Кострома	114	1	19	—	731	5	871
Мантурово	186	32	5	514	4 108	1	4 845
Уральский	194	—	5	167	773	2	1 143
Верхняя Синячиха	319	178	77	2 089	3 658	83	6 404
Тюмень	182	—	6	44	1 110	—	1 341
<b>Всего по компании</b>	<b>1 310</b>	<b>212</b>	<b>165</b>	<b>2 881</b>	<b>13 777</b>	<b>98</b>	<b>18 443</b>



На предприятиях ведется производственный контроль атмосферного воздуха. Для его осуществления привлекаются независимые аккредитованные лаборатории. Проводятся технические осмотры и обслуживание, проверка показателей работы газоочистного оборудования и планово-предупредительные ремонты.

На комбинате «Свеза» в Новаторе введена в эксплуатацию линия циклонной очистки отходящих газов от зольного уноса, который образуется при сжигании твердого топлива. Новое оборудование

установлено дополнительно к существующей системе, оно позволяет снизить концентрацию взвешенных частиц в дымовых газах с 0,87 до 0,35 мг/м<sup>3</sup>. Благодаря новой системе газоочистки объем выбросов золы на комбинате существенно снизится, что улучшит экологическую ситуацию в пос. Новатор.

На комбинате в Костроме установлены рукавные фильтры, которые обеспечивают 99%-ю очистку выбросов. Уловленная пыль брикетуется для использования в качестве топлива. В 2019 году на комбинате

состоялся запуск уникального пресса дегидратации шпона. Предварительный отжим сырого шпона способствует повышению производительности линии сушки в среднем на 4% и позволяет сжигать на 20% меньше топлива.

Благодаря применению возобновляемых источников топлива запуск автономной

малой теплоэлектроцентрали на комбинате в Мантурове в 2018 году обеспечил более рациональное использование природных ресурсов. Эмиссия вредных веществ в атмосферный воздух существенно уменьшилась за счет многоступенчатого сжигания топлива и установки современного газоочистного оборудования.

На комбинате в Уральском в рамках инвестиционной программы запланировано обновление парка циклонов. В течение четырех лет здесь будут заменены 13 таких устройств.

## Воздействие на водные объекты

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.



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

Предприятие	Водозабор		Сбросы
	питьевая вода	техническая вода	
Санкт-Петербург	ВКХ*	р. Бол. Ижорка	
Новатор	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		
Верхняя Синячиха	ВКХ	Верхне-Синячихинское вдхр.	ВКХ р. Вогулка
Тюмень	р. Тура (через ВКХ)	оз. Песьяное (самостоятельно и через ВКХ)	

На предприятиях по производству фанеры и материалов на основе древесных отходов существует ряд процессов с интенсивным водопотреблением. При производстве клееной фанеры на одном из этапов

производственного процесса бревна закладывают в специальный бассейн с водой температурой 40–50 °С на срок от 20 до 36 час. в зависимости от времени года. Гидротермическая обработка делает волокна

древесины более пластичными, что способствует получению шпона с ровной и гладкой поверхностью в процессе лущения (разделки ствола на листы шпона).

\* Водопроводно-канализационное хозяйство.



Потребление воды на предприятиях группы в 2019 году составило 2 369 тыс. м<sup>3</sup> (1940 тыс. м<sup>3</sup> в 2018 году).

Ответственное использование водных ресурсов предполагает:

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

### Уральский

На комбинате «Свеза» в Уральском проведена реконструкция очистных сооружений. Большое внимание уделено соблюдению нормативов по сбросу сточных вод. В рамках проекта были установлены механическая решетка, автоматические мешалки, произведены замена и ремонт лотков на первичных отстойниках. Также был закуплен щебень и полностью перегружены биофильтры, в которых непосредственно происходит биологическая очистка сточных вод. Кроме того, было организовано научное сопровождение по ремонту, эксплуатации и оценке эффективности работы сооружений.

В рамках экологических инвестиционных проектов на комбинате продолжается обновление ливневой канализации, модернизация бассейнов гидротермической обработки. Рассматривается возможность доочистки воды на очистных сооружениях для создания замкнутых систем.

### Новатор

Комбинат «Свеза» в Новаторе осуществляет водоснабжение потребителей и очистку сточных вод сельского поселения Самотовинское Великоустюгского района. В 2018 году на комбинате реализован проект по сбору конденсата от паровых прессов 5x5 и возврат его на ТЭС, что позволяет исключить сброс конденсата от прессов.

### 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. Предприятие реализует проекты по улучшению технологических процессов для максимального сокращения негативного воздействия производства на окружающую среду.

### Кострома

Комбинат «Свеза» в Костроме находится практически в центре города, на берегу реки Волги. В рамках поддержки проекта «Чистая Волга» комбинат отказался от доставки сырья для производства фанеры водным транспортом. У предприятия есть свой водозабор и рыбозащитные сооружения. На линиях сушки установлены рекуператоры тепла, которые забирают горячий влажный воздух, смешивают его с водой из бассейна и возвращают нагретую воду обратно в бассейн, где пропаривается древесина. На предприятии разработан проект строительства очистных сооружений для ливневой канализации. Сотрудники «Свезы» первыми откликнулись на призыв местных властей и вышли на расчистку береговой линии, где планируется сделать пешеходную зону вдоль берега Волги.

### Мантурово

Для выработки тепла и электричества автономная малая теплоэлектроцентраль (мини-ТЭЦ) на мантуровском комбинате «Свеза» осуществляет забор воды из р. Унжи. Для предотвращения негативного воздействия на нерестилища рыбы в затоне проводятся водолазные работы по проверке эффективности рыбозащитных устройств, а сброс условно чистых вод перенаправлен в Унжу.

### Верхняя Синячиха

Для минимизации сбросов сточных вод рассматривается возможность использования технологических процессов замкнутого цикла. В 2020 году на предприятии планируется начать проектирование очистных сооружений для очистки ливневых, производственных и хозяйственно-бытовых сточных вод.

В 2019 году сбросы хозяйственно-бытовых вод в целом по группе составили 1676 тыс. м<sup>3</sup> (926 тыс. м<sup>3</sup> в 2018 году).

4.3

# БЕРЕЖЛИВОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕСУРСОВ

## Рациональное энергопотребление

Выработка тепловой и электрической энергии на предприятиях компании производится за счет сжигания смешанного топлива (древесные отходы и природный газ). «Свеза» последовательно проводит политику энергосбережения и планомерно движется к созданию экономики замкнутого цикла за счет переработки отходов основного производства для генерации собственной зеленой энергии. Компания реализует несколько крупных инвестиционных проектов по строительству энергоустановок, где происходит утилизация (сжигание) отходов фанерного производства.

Тепловая энергия, которая образуется при сжигании отходов (коры и щепы), используется для сушки шпона и склеивания фанеры. Для этого применяются термомасляные установки, которые нагревают теплоноситель. Отходы используются также для генерации электроэнергии. В котельных производится пар, вращающий турбины, к которым подключены генераторы, вырабатывающие электричество.

В 2019 году удельный расход электроэнергии в среднем по компании составил 212,5 кВт\*ч/м<sup>3</sup> (+10,4%). Удельный расход природного газа вырос и в среднем составил 39,8 м<sup>3</sup>/м<sup>3</sup> (+19,0).

На комбинате «Свеза» в Уральском (Пермский край) подходит к завершению строительство



В конце 2018 года на комбинате «Свеза» в Мантурове (Костромская область) была запущена в эксплуатацию мини-ТЭЦ тепловой мощностью 36 МВт и электрической мощностью 4 МВт. Объем инвестиций в строительство объекта составил более 1,2 млрд руб.

мини-ТЭЦ стоимостью 2,5 млрд руб. С запуском оборудования треть своих потребностей «Свеза» в Уральском сможет обеспечивать за счет собственной генерации энергии. Мини-ТЭЦ создаст необходимый объем теплотенергии 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. Кроме того, компания приступает к проектированию третьей станции

Проект мини-ТЭЦ на комбинате «Свеза» в Мантурове получил индустриальную премию Lesprom Awards 2018 в номинации «Зеленая энергия» и в 2019 году — премию Eco Best Awards.

для комбината «Свеза» в Верхней Синячихе (Свердловская область) ориентировочной стоимостью более 2 млрд руб.

На комбинате в Верхней Синячихе в 2019 году продолжилось также строительство второй очереди термомасляной котельной общей мощностью 14 МВт. Котельная будет снабжать производство комбината тепловой энергией. Еще одна аналогичная котельная мощностью 12 МВт запущена в 2019 году на комбинате «Свеза» в пос. Новатор Вологодской области. В строительство этих объектов вложено более 1,4 млрд руб.

В 2019 году комбинат в Санкт-Петербурге победил в номинации «Рациональное использование водных ресурсов» конкурса «Хрустальная капля», который организовал филиал ГУП «Водоканал Санкт-Петербурга».







>200 МЛН  
РУБ.

суммарный ожидаемый экономический эффект экологических проектов, направленных на энергосбережение, к 2025 году

7,1 МЛРД  
РУБ.

объем инвестиций на строительство объектов энергогенерации

130 МЛН  
РУБ.

будет вложено дополнительно в проекты по энергоэффективности

Подобные установки обеспечивают экономически эффективные способы производства тепла и электроэнергии из биотоплива. Новые энергетические мощности позволяют предприятиям в полном объеме обеспечивать теплом и электроэнергией производство. Такое оборудование сокращает ежегодные затраты на приобретение энергоресурсов за счет их замещения возобновляемыми источниками энергии. Применяемые технологии позволяют преобразовать в энергию до 100% всех отходов, образующихся в технологическом цикле (дробленка, опил, шлифовальная пыль, кора), вместо того чтобы утилизировать отходы на полигоне ТБО. Эмиссия вредных веществ в атмосферный воздух существенно уменьшается за счет

многоступенчатого сжигания топлива и установки современного газоочистного оборудования.

На комбинате «Свеза» в Уральском в рамках комплексной инвестиционной программы по повышению производительности «+ 40» в 2019 году во втором фанерном корпусе запущена в эксплуатацию линия сушки и сортировки шпона. За счет этого мероприятия на участке снизится расход потребляемой электроэнергии и потребление до 5 млн м<sup>3</sup> природного газа в год, что снизит затраты производства на 25 млн руб. в год.

Кроме крупных инвестиционных проектов, на каждом комбинате на регулярной основе реализуются

планы мероприятий по повышению энергоэффективности: снижение потребления тепло-, электроэнергии, воды и сжатого воздуха. На всех комбинатах применяются экономичные технологии: использование энергосберегающих ламп, установка частотно-регулируемых приводов и устройств плавного пуска.

В 2020 году в проекты по энергоэффективности компания дополнительно вложит 130 млн руб.

## Экономия сырья

Одно из основных направлений повышения эффективности предприятий — снижение коэффициента расхода сырья (КРС). Этот показатель отражает объем сырья (фанерного кряжа), потраченного на производство 1 м<sup>3</sup> фанеры. Более глубокая переработка древесины позволяет получать максимум полезного продукта. Ранее в процессе лущения шпона образовывались отходы диаметром 80 мм, так называемые карандаши, которые в дальнейшем производстве не использовались и продавались преимущественно местному населению для отопления. В настоящее время компания приобретает современное оборудование, позволяющее вдвое сократить диаметр «карандаша» и увеличить объем шпона за счет дополнительной обработки сырья. Новые линии позволяют снизить коэффициент расхода сырья на переделе лущения шпона не менее чем на 2%. Снижение коэффициента на 1% приводит к сокращению потребления сырья примерно на 30 тыс. м<sup>3</sup> в год.

Эта задача особенно актуальна для комбинатов «Свезы» в Костромской области, которые не располагают собственной лесозаготовкой



и значительные объемы фанерного кряжа вынуждены завозить из других регионов.

В том числе благодаря реализации инвестиционных проектов в 2019 году комбинат «Свеза» в Уральском сократил потребление сырья более чем на 6%, а за три года этот показатель составил 14%. Таким образом, ежегодно «Свеза» в Уральском экономит около 80 тыс. м<sup>3</sup> леса, а этого объема хватает более чем на месяц работы комбината.

На комбинате в Санкт-Петербурге, благодаря корректировке настроек оборудования, дополнительному обучению персонала и прочим организационным решениям, в 2019 году удалось снизить коэффициент расхода сырья на 10%.

По итогам работы за 2019 год комбинаты в Костроме, Мантурове, Санкт-Петербурге и Новаторе продемонстрировали лучший результат в отрасли по расходу сырья.

## Экологические характеристики продукции

Для того чтобы подтвердить безопасность продукции для клиентов, 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.

Во всем мире для производства материалов из спрессованной древесины, в том числе фанеры, древесно-стружечных и древесно-волоконистых плит, используются формальдегидсодержащие смолы. На комбинатах группы «Свеза» для клейки фанеры марки ФК, предназначенной для использования внутри помещений, применяют карбамидоформальдегидные смолы, а для фанеры марки

ФСФ, предназначенной преимущественно для наружных работ, — фенолформальдегидные.

Поскольку формальдегид ядовит, его эмиссия строго нормируется — в России ГОСТами на фанеру (для хвойной, лиственной и ламинированной фанеры), а в других странах — государственными и негосударственными техническими регламентами.





В 2019 году группа «Свеза» получила свидетельство о соответствии продукции новому регламенту EPA TSCA Title VI, разработанному Американским федеральным агентством по защите окружающей среды (EPA). Данный документ подтверждает ультранизкий уровень эмиссии формальдегида и полную безопасность продукции «Свеза» для потребителей. Наличие сертификата предоставляет компании возможность экспортировать свою продукцию в США.

Фенолформальдегид в готовых изделиях содержится в виде прочно связанного устойчивого соединения. Точное соблюдение всех технологических требований обеспечивает не только высокое качество продукции, но и низкий уровень выделения формальдегида.

Безопасность и экологичность продукции предприятий «Свезы» находится под постоянным внутренним и внешним контролем. Эта продукция декларирована в системе ГОСТ Р по безопасности (содержанию и выделению формальдегида) и основным физико-механическим показателям и соответствует требованиям санитарно-гигиенических норм согласно международным стандартам.

Все комбинаты признаны производителями продукции с ультранизкой эмиссией формальдегида и освобождены от обязательной сертификации

CARB\*/EPA. Вся фанера «Свезы» также соответствует новым строгим требованиям к эмиссии формальдегида, введенным ФРГ с 01.01.2020, так называемым E05, и это также подтверждено протоколами испытаний и свидетельствами немецкого органа сертификации MPA Bremen.

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.

## Использование отходов и производство биопродуктов



Новая стратегия развития компании до 2029 года предусматривает использование лесного ресурса на

100 %

Предприятия группы «Свеза» производят более 1 млн м<sup>3</sup> фанеры в год. При этом готовая продукция составляет лишь около 30% от общего объема использованной древесины. 2 млн м<sup>3</sup> приходится на побочные продукты, которые в основной массе являются отходами производства. Новая стратегия развития компании до 2029 года предусматривает использование лесного ресурса на 100%. Поэтому значительные инвестиции компания направляет в модернизацию оборудования и строительство

\* CARB, California Air Resources Board (Калифорнийский совет по охране воздушных ресурсов).

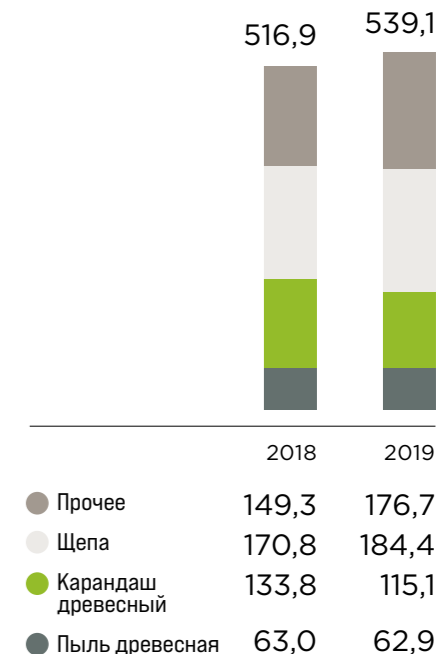
экологичных производственных систем, ориентированных на рациональное использование сырья и рециклинг отходов.

В настоящее время значительная часть сжигается в собственных котельных для выработки тепла и электроэнергии (подробнее см. раздел «**Рациональное энергопотребление**»), остальное используется для производства древесно-стружечных плит, для снегования сырья и для продажи.

«Свеза» расширяет продуктовую линейку не только за счет новых видов фанеры, но и в результате выпуска различных видов продукции из отходов производства.

Переход на возобновляемые ресурсы повышает спрос на древесное топливо, в частности на брикеты, которые производятся путем прессования измельченных сухих отходов древесины. В европейских странах, где взят курс на постепенный отказ от использования ископаемого топлива и, в первую очередь, угля, одним из основных потребителей брикетов является рынок теплоэнергии и электрогенерации. Брикеты используются для отопления жилого сектора и на производственных площадках. По сравнению с углем и природным газом топливные брикеты при горении выделяют в десятки раз меньше парникового газа CO<sub>2</sub>, имеют высокую теплоотдачу, а после их сгорания остается минимум отходов (около 1% массы).

### Объем производства побочной продукции, тыс. м<sup>3</sup>



### Производство по выпуску топливных брикетов из древесной пыли

На всех комбинатах «Свезы» оборудованы производственные цеха по выпуску топливных брикетов из древесной пыли, остающейся после шлифования фанеры.

Шлифовальная пыль составляет 3-4% от всего объема древесных отходов. Процесс производства брикетов заключается в прессовании древесной пыли при высоком давлении в 300-400 бар при помощи гидравлического пресса. Никаких дополнительных материалов и связующих добавок в процессе прессования не требуется.



На предприятиях изготавливаются брикеты стандарта RUF, вес которых составляет 1 кг/шт.

3 кг

дров заменяет собой один брикет



Еще один биопродукт, пользующийся устойчивым спросом на розничном рынке и рынке HoReCa, — древесный уголь. Его получают при нагреве древесины без доступа кислорода. К числу перспективных биопродуктов относятся также древесно-полимерные композитные материалы. Они состоят из измельченной древесины (содержание от 30 до 80%), термопластичного полимера и специальных химических добавок (модификаторов). Из древесно-полимерного материала

изготавливают, в частности, доски, которые в отличие обычных деревянных изделий не трескаются и не деформируются под воздействием внешней среды, не нуждаются в защите от гнили и плесени, обладают повышенной механической прочностью. Выпуск угля и древесно-полимерных композитов начнется в 2020 году.

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.

## Использование отходов для хранения сырья

В целях обеспечения стабильности производства и бесперебойной работы комбинатов компания создает запасы сырья на летний и осенний периоды, когда заготовка древесины ведется низкими темпами. Для защиты древесины от появления трещин и гниения, а также от повреждения грибами и насекомыми применяется

снегование лесоматериалов. Древесное сырье засыпают снегом, утрамбовывают, а затем покрывают слоем древесных опилок, создавая теплоизолирующий слой. Такой способ консервации является одним из самых экологичных. Он позволяет поддерживать сохранность и оптимальную структуру древесины в состоянии, пригодном для производства

качественной фанеры. Таким образом, мелкофракционные древесные отходы используются повторно, а производство гарантированно обеспечено шпоном высоких сортов. Объемы заготовленного таким образом сырья на предприятиях компании увеличиваются с каждым сезоном.



## Проект строительства биотехнологического комплекса

Стратегия развития компании до 2029 года направлена на рациональное использование ресурсов с тем, чтобы производить как можно больше видов продукции из меньшего количества сырья. «Свеза» направляет значительные инвестиции в модернизацию оборудования и строительство экологических производственных систем, чтобы перейти к 100%-му использованию лесного ресурса, планирует развитие таких направлений, как выпуск текстиля, биохимия, генерация зеленой энергии.



**С 2013 года в компании разрабатывается проект строительства биотехнологического комплекса нового поколения, который будет производить высококачественную целлюлозу и значительное количество чистой энергии из возобновляемых источников.**

В производстве целлюлозы используется преимущественно листовая балансовая древесина, которая практически не востребована в России и, как правило, остается на лесосеках, нанося ущерб окружающей среде. Общий объем потребления целлюлозного завода составляет около 5,7 млн м<sup>3</sup> древесного сырья. Таким образом, не используемая в настоящее время низкосортная древесина может полностью обеспечить функционирование завода без нанесения вреда лесной экосистеме и тем самым решить вопрос утилизации отходов лесосеки.

Готовая продукция и поступающее на завод сырье в обязательном порядке должны будут пройти процедуру добровольной лесной сертификации по схеме Лесного попечительского совета (FSC). Это мероприятие позволит

резко повысить культуру лесопользования в регионе, экономическими методами вынудит лесозаготовителей соблюдать все требования лесозаготовки и лесовосстановления, обеспечит неистощимое использование лесных ресурсов и улучшит экологическую обстановку в лесах.

В процессе подготовки проекта компания рассматривала несколько площадок для размещения нового завода в Вологодской области. Площадка в Судском поселении Череповецкого района считалась приоритетной, в связи с чем основная активность была связана именно с этой территорией. В 2014–2015 годах был пройден этап формирования земельных участков под перспективное строительство, проведены соответствующие публичные слушания. Затем была продолжена всесторонняя экономическая и финансовая оценка затрат на реализацию инвестиционного проекта, социальная и экологическая оценка последствий его реализации.

На будущей производственной площадке проведены экологические, геодезические, геологические и гидрологические работы, продолжаются инженерные и археологические

изыскания. В настоящее время активно ведется работа по проекту предприятия и разработка оценки воздействия на окружающую среду (ОВОС), прорабатывается вопрос инфраструктуры нового завода, идет проектирование газопровода-отвода, рассматриваются варианты электроснабжения завода, обсуждаются вопросы транспортного железнодорожного обеспечения.

Проект биотехнологического комплекса проходит всестороннюю оценку и экспертизы, которые предусматривают учет всех экологических, технических и социально-экономических факторов. Для их глубокого анализа привлечены независимые специализированные компании с мировым именем. Выводы экспертов будут использованы в проектной документации, которая будет передана в Росприроднадзор (экологическая экспертиза) и Главгосэкспертизу России, а также представлены общественности. Только по окончании этой работы, получения проектом завода ОВОС, прохождения Государственной экологической экспертизы и Главгосэкспертизы инвестор примет решение о дальнейшей судьбе данного проекта.





В активную фазу проработки проект вошел в 2018 году, что послужило толчком для обсуждения проекта среди жителей Череповецкого района и города Череповца. Основная тема публичных дискуссий — экологическое благополучие территории. Для Череповца и окрестностей данная тема всегда была актуальна в связи с тем, что здесь работает большое количество крупных промышленных предприятий (Череповецкий металлургический комбинат, ФосАгро), построенных еще в советское время. При этом важно заметить, что на данный момент эти предприятия полностью модернизированы и показывают позитивные результаты в части снижения нагрузки на окружающую среду.

«Свеза» выступает за полную открытость планов компании в связи с проектом нового строительства для общественных организаций, экологических активистов и просто неравнодушных граждан. Именно для этого компания проводит двухэтапные общественные обсуждения. Все вопросы, замечания и предложения, поступившие за период общественных обсуждений, обязательно учитываются и в составе материалов проектной документации передаются на Государственную экологическую экспертизу. Основная часть жителей Вологодской области в целом и Судского сельского поселения

в частности поддерживает проект и считает, что его запуск поможет в решении многих социально-экономических проблем.

В 2019 году «Свеза» продолжила активную открытую коммуникацию с жителями территорий, где имеется запрос на информацию в связи с реализацией проекта (Ярославская область, Костромская область). В средствах массовой информации этих регионов была проведена масштабная разъяснительная кампания. Состоялись мероприятия с участием представителей местных сообществ: круглые столы, встречи с населением основных заинтересованных территорий (проведено более десятка встреч). При этом компания опирается на мнение специалистов, которые не считают актуальным вопрос негативного трансграничного влияния биотехнологического комплекса на соседние регионы.

**Система экологической защиты, разработанная для целлюлозного завода, не имеет аналогов в мире. Она способна обеспечить высокий уровень экологической безопасности стоков и выбросов в атмосферу. Предприятий с таким уровнем защиты в мире практически нет.**

Следует также учесть позитивный социальный эффект проекта. На период строительства будет создано до 77 тыс. рабочих мест. Не менее 800 постоянных рабочих мест (с учетом аутсорсинговых компаний) появится на площадке завода после ввода предприятия в эксплуатацию. Основной принцип при анализе и планировании кадровых ресурсов — ориентация на местное население (жители Вологодской области). Строительство завода окажет значительный мультипликативный эффект. В радиусе 250–300 км от комбината появится необходимость в создании до 4 тыс. дополнительных рабочих

мест в смежных и сервисных отраслях (лесозаготовка, логистика, сфера услуг). По предварительным расчетам, в процесс реализации проекта будут вовлечены различные отрасли хозяйства, начиная со строительной и заканчивая сферой торговли и услуг, а также предприятия 21 района Вологодской области.

Строительство нового завода открывает новые перспективы для развития сферы образования Череповца. Новые учебные программы, разработанные с учетом потребностей новых производств, будут обеспечены гарантированными рабочими местами. Это будет способствовать удержанию в городе трудоспособной и амбициозной молодежи, которой уже сегодня нужно показывать перспективы работы с достойной зарплатой.

**Строгое соблюдение всех российских и международных правил и требований на каждом этапе реализации проекта — безусловный приоритет «Свезы». Наличие хотя бы одного несоответствия этим требованиям станет препятствием для принятия положительного решения об инвестиционном проекте.**

Для предоставления общественности объективной информации о ходе проекта на постоянной основе «Свеза» выражает готовность сформировать группу общественного экологического контроля.

Поскольку объективные результаты всесторонней оценки еще только предстоит получить, распространение недостоверной информации относительно возможного негативного воздействия комбината на ситуацию в регионе в компании считают неприемлемым.

4.4

# ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ И ОХРАНА ТРУДА

## Политика и управление

На предприятиях группы «Свеза» действует Система управления охраной здоровья и безопасностью труда (СУОТ). В ее основу положены принципы, сформулированные в корпоративной Политике в области охраны здоровья и безопасности труда. Система способствует выполнению требований российского законодательства в области охраны здоровья и безопасности труда и основана на базовых принципах международных стандартов менеджмента профессионального здоровья и безопасности (ИСО 45001, OHSAS 18001:2007).

Помимо политики и Положения о системе управления охраной здоровья и безопасностью труда группы «Свеза» на 2015–2020 годы, в компании принят целый ряд поддерживающих стандартов, процедур, инструкций и методических рекомендаций, которые регламентируют порядок безопасного проведения работ в различных условиях, включая стандарт выполнения работ подрядными организациями. Основные документы из этого числа доступны на корпоративном [сайте\\*](https://www.sveza.ru/documents/standards/).

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

### Ключевые принципы в сфере охраны труда

**1** Люди являются самой важной ценностью группы «Свеза». Нет ничего важнее работников, которые вносят свой вклад в достижение бизнес-результатов компании

**2** Система управления охраной здоровья и безопасностью труда является частью единой бизнес-системы компании

**3** Все несчастные случаи на производстве, промышленные инциденты предотвратимы

**4** Каждый из сотрудников должен отвечать как за личную безопасность, так и за безопасность своих коллег

**5** Незнание, непонимание или невыполнение требований законодательства или корпоративных требований в области профессионального здоровья и безопасности труда недопустимо



В качестве приоритета СУОТ рассматривает проактивные действия в сфере охраны труда, направленные на предупреждение происшествий вместо реагирования на негативные события, в результате которых кто-то уже пострадал, возникли серьезные риски для имущества или окружающей среды. Кроме того, основной задачей становится изменение личного подхода руководителей и каждого рабочего к вопросам безопасности, переход к более осознанному и безопасному выполнению операций рабочими и пониманию ими собственной ответственности.

Для руководства вопросами ОТПБиЭ на уровне группы «Свеза» в управляющей компании выделено

направление охраны труда, промышленной безопасности и экологии. Соответствующие службы действуют также на каждом предприятии. В зоне их ответственности находится охрана труда, промышленная, пожарная и экологическая безопасность. Всего в сфере ОТПБиЭ работает около 50 специалистов различного профиля. Непосредственно на местах выполнение требований и правил в области охраны здоровья и безопасности труда обеспечивают линейные руководители.

Направление ОТПБиЭ взаимодействует со всеми функциями и сопровождает все основные бизнес-проекты компании.

В ходе ежегодного внутреннего аудита системы предотвращения происшествий проводится оценка соответствия предприятий группы российским и международным стандартам в области безопасности, прогресс в использовании СУОТ, понимание и качество применения инструментов по безопасности. В команду аудиторов входят эксперты управляющей компании, а также могут привлекаться эксперты с предприятий «Свезы» или «Северстали».

По данным статистики, полученной в результате анализа причин несчастных случаев, наибольшую опасность на производстве представляют движущиеся и вращающиеся части машин и механизмов, особенно в тех узлах, где может произойти защемление или захват частей тела или одежды (точки защемления). Наиболее часто такие травмы происходят во время технического обслуживания или ремонта оборудования, когда снимаются предусмотренные конструкцией защитные приспособления.

Для оценки и снижения или устранения рисков, связанных с движущимися элементами оборудования, в 2019 году запущена комплексная программа «Точки защемления». В 2020 году работа с «точками защемления» должна войти в число приоритетных направлений совершенствования системы безопасности.

Значительная часть происшествий связана с перепадами высот. Для того чтобы минимизировать эту категорию рисков, ведется работа по оценке пешеходных маршрутов и проверке лестниц. Устраняются неровности пола внутри производственных и складских помещений, проводится периодический ремонт дорожного покрытия территорий.

Для повышения безопасности пешеходов на территориях производственных объектов «Свезы» ведется оптимизация процессов перевозки межоперационных продуктов и, как следствие, сокращается число погрузчиков (программа «0 погрузчиков»). Нанесение специальной разметки и установка физических барьеров направлены на разделение потоков человека и транспорта по времени или по территории (программа «Человек — транспорт»).

## Главные источники опасности, которые привели к травмам в 2019 году

Очаги опасности	Корректирующие мероприятия
Движущиеся и вращающиеся части машин и механизмов	Программа «Точки защемления» Оценка рисков пешеходных маршрутов, проверка лестниц, устранение неровностей, ремонт дорог
Перепады высот	
Безопасность пешеходов и транспорта	Программа «0 погрузчиков» Программа «Человек — транспорт»

## Выявление, анализ и устранение очагов опасности

Для того чтобы гарантировать право каждого работника на безопасный труд, необходимо оперативно выявлять отклонения от требований, правил и норм безопасности, а также принимать

необходимые меры для их устранения. Одним из наиболее эффективных способов предупреждения травматизма, аварий, инцидентов или пожаров является производственный

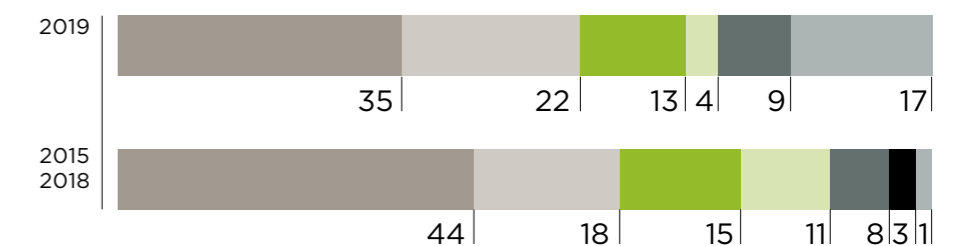
контроль, в основе которого лежит система регулярных проверок с участием руководителей разного уровня.

### Основные инструменты производственного контроля

Участники	Инструмент	Цель
Рабочие	Доска решения проблем	Фиксация проблем и трудностей на производстве, включая вопросы, связанные с охраной труда
Мастера	Аудит безопасности производственных операций	Детальный анализ производственной операции для определения способа ее максимально эффективного и безопасного выполнения
	Поведенческий аудит	Диалог «работник — руководитель» в целях предотвращения происшествий, поощрение безопасного поведения и корректировка небезопасного
Начальники производств, сотрудники ОТПБиЭ и технической службы, директор комбината	Плановые инспекции по охране труда	Проверка отдельного участка в целом: контроль работы оборудования, состояния транспорта, дорог, инженерных систем
	Оценка рисков	Наблюдение за производственным процессом, выявление и исключение опасных условий, принятие решения о допустимости риска при работе и выбор мер для его снижения, анализ причин всех случившихся травм и микротравм с последующим их устранением
	Расследование инцидентов	Выявление причины происшествий и принятие реактивных мер
	Работа с нарушителями	Выявление причин опасного поведения работников; определение мер воздействия на нарушителей требований охраны труда



### Основные очаги опасности, %



- Движущиеся и вращающиеся части машин и механизмов
- Перепады высот, ограждения, лестницы, неровности пола
- Безопасность пешеходов и транспорта
- Занозы
- Работа с ручным инструментом
- Выступающие части оборудования
- Иное



## Обучение

Повышение безопасности труда зависит не только от наличия специальных средств защиты и своевременной замены морально устаревшего оборудования. С технологическими причинами связаны только 10–15 % травм. Остальные 85–90 % приходится на организационный и человеческий фактор. Поэтому компания стремится менять менталитет работников, формировать культуру безопасного труда, обучать сотрудников безопасному поведению.

Обязательное обучение по охране труда, регламентированное законодательством, включает более 20 программ. В общей сложности обучение прошли 16 775 человек. Еще 2 500 человек посетили корпоративные тренинги.

В процессе адаптации для всех новых сотрудников на комбинатах проводится обязательный групповой тренинг «Азбука безопасности». Мастера и руководители производств

проходят обучение инструментам производственного контроля. Новый инструмент «Анализ опасностей непосредственно перед работой» (Last Minute Risk Assessment, LMRA) предназначен для разработки мер безопасности при проведении нестандартных видов работ, которые выполняются редко или впервые. Применению LMRA обучаются в первую очередь руководители и специалисты, а далее этой методике обучаются рабочие.

### Обучение на корпоративных тренингах в 2019 году, чел.

Тренинг	Количество обученных
Азбука безопасности	1 560
Оценка рисков	535
LMRA	405

Также 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.

Так, на комбинате в Санкт-Петербурге ежегодно проходит конкурс «Формула безопасности». Для работников комбината «Свеза» в Уральском в 2019 году служба по охране труда подготовила брейн-ринг на знание основ техники безопасности.



## Результаты мероприятий по предотвращению травматизма

В 2019 году произошло в общей сложности 29 несчастных случаев, в том числе один со смертельным исходом. Основными причинами травматизма стали:

- опасные действия работника;
- небезопасное состояние рабочей зоны;
- пробелы в оценке и управлении рисками при организации работ.

На рост травматизма в 2019 году повлияли:

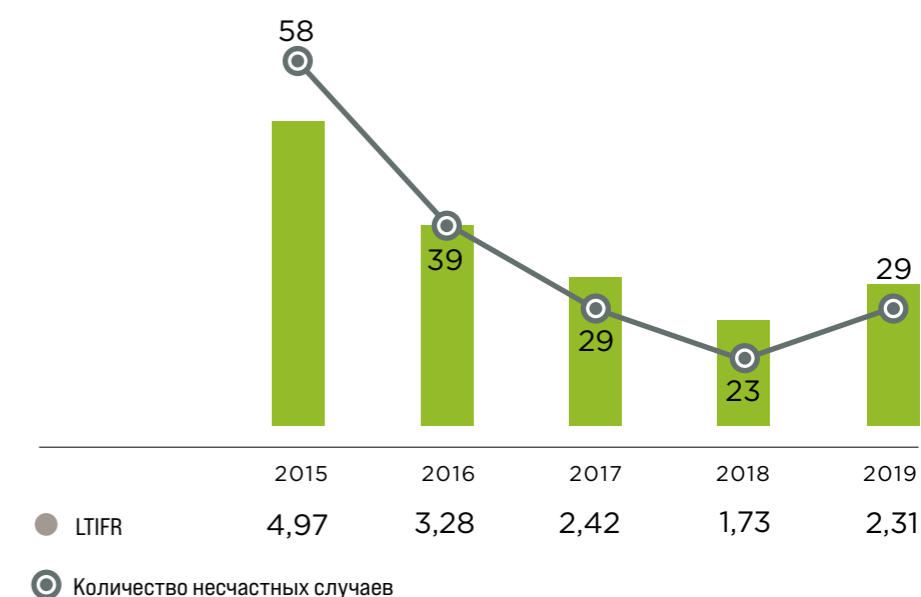
- пробелы в компетенциях персонала и управлении рисками;
- низкий уровень технической защищенности оборудования (предотвращение доступа в опасные зоны; блокировка опасной энергии; проработка процедур безопасного обслуживания оборудования);
- формальное отношение к инструментам производственного контроля;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

### Количество несчастных случаев на предприятиях «Свезы» в 2019 году

Предприятие	Количество
Центральный офис	1
Санкт-Петербург	1
Новатор	4
Кострома	1
Мантурово	2
Уральский	5
Верхняя Синячиха	7
Тюмень	8



### Уровень производственного травматизма на предприятиях «Свезы»



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



## Участие профсоюзов в охране труда

### 10 ключевых правил безопасности «Свезы»

- 1 Я прихожу на работу трезвым, здоровым, отдохнувшим
- 2 Я знаю, что курение на территории комбината разрешается только в специально отведенных и оборудованных для этого местах
- 3 Я уверен, что использование средств индивидуальной защиты сохранит мою жизнь и здоровье
- 4 Я нахожусь в стороне от подвешенных грузов потому, что это безопасно
- 5 Я всегда соблюдаю процедуру блокировки, изоляции источников опасной энергии при работе на электрооборудовании и с инженерными системами
- 6 Я всегда эксплуатирую оборудование с установленными и исправными защитными ограждениями
- 7 Я знаю, что внутризаводской транспорт является источником повышенной опасности
- 8 Я всегда очень осторожен, выполняя работы либо находясь вблизи железнодорожных путей
- 9 Я всегда останавливаю опасное действие своих коллег, подрядчиков, визитеров
- 10 Я отвечаю за безопасность моих подчиненных. Прежде чем поставить подчиненному задачу, я лично убеждаюсь, что эту задачу подчиненный может выполнить безопасно

Профсоюзы осуществляют контроль за соблюдением требований охраны труда, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации. На предприятиях «Свезы» на паритетной основе формируются комитеты (комиссии) по охране труда из представителей работодателя, профессиональных союзов и представителей трудового коллектива. Совместно с работодателем профсоюзы выбирают и обучают уполномоченных по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и организуют их эффективную работу.

Профсоюзы также представляют интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и случаев профзаболеваний, следят за предоставлением гарантий и компенсаций в связи с выполнением тяжелой работы, работы во вредных, опасных и иных особых условиях труда.



Коллективный договор на 2018–2021 годы содержит раздел «Охрана труда и здоровья», где сформулированы обязанности работодателя и работника. В этом документе отражены также такие вопросы, как:

- оплата труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников — инвалидов I и II групп;
- сокращенная продолжительность рабочего времени для работников, занятых на рабочих местах, которым по результатам спецоценки присвоен класс 3.3 и 3.4;
- продолжительность ежедневного отдыха от конца одной смены до начала следующей не менее 12 часов.

## Повышение уровня противопожарной защиты на предприятиях

Предприятия деревообработки относятся к повышенной категории пожарной опасности. Комбинаты «Свезы» используют в качестве сырья сухой лес, производят и складируют готовую продукцию, а также получают значительные объемы легковозгораемых древесных межоперационных и вторичных продуктов.

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

- операционные мероприятия, направленные на поддержание порядка рабочих мест и оборудования;
- обязательные плановые противопожарные учения;
- мероприятия по контролю за проведением огневых работ;
- мероприятия по поддержанию помещений в базовом безопасном состоянии;
- мероприятия комплексной инвестиционной программы по пожарной безопасности.

Основной причиной возгораний на комбинатах является человеческий фактор.

В зависимости от ряда параметров (способ тушения, срабатывание систем автоматики, длительность простоя оборудования, оценка ущерба, количество пострадавших и др.) все возгорания относятся к одной из пяти категорий. За последние четыре года критические возгорания отсутствовали. Тщательное соблюдение всех норм безопасности позволяет избежать возгораний, сохранить жизни и здоровье людей, уберечь предприятия и продукцию от огня. Для этого сотрудники службы охраны труда, промышленной безопасности и экологии, сотрудники пожарной охраны и линейные руководители осуществляют постоянный многоуровневый производственный контроль.

### Основные причины возгораний в 2019 году, %



- Некачественная уборка и нарушение требований хранения пиломатериалов и отходов 70
- Неисправность электрооборудования 11
- Нарушение требований безопасности при проведении огневых работ 8
- Несоблюдение регламентов при эксплуатации оборудования и нарушение правил безопасности при проведении работ 6
- Прочее 5

### Динамика возгораний на предприятиях «Свезы»





На устранение рисков направлены мероприятия комплексной инвестиционной программы: обеспечение помещений системами пожарной сигнализации, пожаротушения и искрогашения, обновление парка пожарных автомобилей, а также установка систем пожарного зонирования и систем обеспечения эвакуации.

Практически все помещения на предприятиях оборудованы системами пожарной сигнализации, а производственные корпуса и склады готовой продукции оснащены системами пожаротушения. Для гашения пламени применяются как спринклерные системы, которые используют воду и подключены к насосным станциям, так и автономные системы пожаротушения, которые распыляют специальный состав.

В 2019 году «Свеза» инвестировала 20 млн руб. в установку пожарной насосной станции и прокладку подземного водопровода на производстве большеформатной

фанеры на комбинате в Костроме. Оборудование позволяет обеспечивать водой все системы пожаротушения на производстве при ликвидации возможных возгораний. Насосная станция абсолютно автономна и не зависит от муниципальной системы водоснабжения.

В 2019 году завершен проект по обеспечению инженерно-техническими средствами охраны комбината в Тюмени. В рамках проекта «Программа по повышению пожарной безопасности» усилена защита работников, технологического оборудования и материальных ценностей от возможного огня на производстве.

На предприятиях проводятся ежедневные профилактические мероприятия, включая общий контроль производственных помещений и процессов. Особое внимание уделяется производству огневых и сварочных работ.

Для всех сотрудников раз в год проводится обучение по пожарной безопасности, а в каждом подразделении по графику проходят противопожарные тренировки. На каждом участке созданы внутренние добровольные пожарные дружины, члены которых дополнительно обучаются пользованию средствами пожаротушения.

К тренировкам привлекаются также профессиональные спасатели из пожарных частей МЧС. В 2019 году пожарно-тактические учения с участием сотрудников Костромского пожарно-спасательного гарнизона прошли на территории комбината «Свеза» в Костроме.

В январе 2019 года на комбинате «Свеза» в Верхней Синячихе произошел пожар на складе коры. Компания предприняла все возможные меры, чтобы ликвидировать возгорание. Тем не менее даже после тушения в течение некоторого времени от очага продолжал подниматься дым. Причиной задымления стало самовозгорание топливной смеси. Об инциденте были проинформированы МЧС и администрация Алапаевска. Поскольку инцидент вызвал обеспокоенность общественности, директор предприятия встретился с местными жителями. После происшествия «Свеза» разработала план мероприятий, которые помогут избежать повторения ситуации в будущем. На территории фанерного корпуса № 1 смонтирована система автоматического пожаротушения. В случае возгорания в помещении срабатывает один или несколько оросителей, расположенных в зоне повышенной температуры. Вода, находящаяся в системе под давлением, тут же подается в очаг возгорания. При этом исключаются возможные повреждения от намокания на участках, где повышение температуры не зафиксировано. Общий объем инвестиций в проект составил порядка 60 млн руб.

## Профилактика профессиональных заболеваний

В соответствии с законодательством для отнесения деятельности организации к безопасному или опасному типу производства проводится специальная оценка условий труда (СОУТ). По результатам СОУТ каждому рабочему месту присваивается соответствующий класс/подкласс.

Более четверти рабочих мест в компании характеризуются оптимальными (1 кл.) и допустимыми (2 кл.) условиями труда. Около трети рабочих мест связаны с присутствием факторов, действие которых на работника повышает риск причинения вреда здоровью (3.1 кл.). 37% рабочих мест относится к классу условий труда 3.2. Работа на них сопровождается негативными явлениями, которые приводят к ранним стадиям профессиональных болезней. Крайне незначительное количество рабочих мест (2%) связано с возможностью заболеваний легкой и средней тяжести (3.3 кл.). В ближайшей перспективе планируется полностью исключить такие рабочие места. Условия труда, при которых могут возникать тяжелые формы профессиональных заболеваний, а также опасные (экстремальные) условия труда на предприятиях группы отсутствуют.

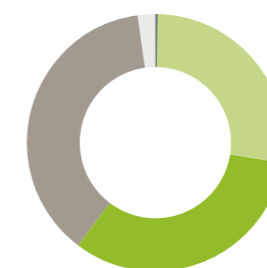
В числе основных вредных производственных факторов на комбинатах преобладает шум (82% рабочих мест). Помимо средств индивидуальной защиты, для снижения воздействия данного фактора используются противозумные экраны на оборудовании и противозумные кабины для работы операторов.



Тяжесть трудового процесса на одних рабочих местах связана с поднятием в течение смены тяжестей определенного веса без применения грузоподъемных устройств, на других — с выполнением продолжительной работы в положении стоя. Для того чтобы снизить тяжесть труда, используется механизация и различные устройства, помогающие перемещать грузы. Встречаются также рабочие места с комбинацией различных вредных факторов.

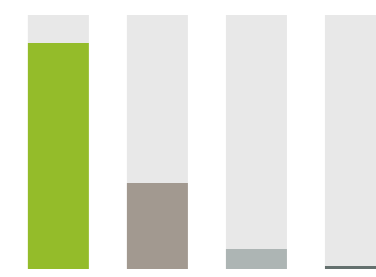
Профилактика профессиональных заболеваний включает комплекс организационных, санитарных, медицинских и технических мероприятий, направленных на снижение воздействия вредных производственных факторов на рабочих местах, обеспечение комфортной работы и снижение тяжести трудового процесса.

### Распределение классов условий труда в группе по результатам СОУТ, %



1 класс	0,30
2 класс	27,00
3.1 класс	32,30
3.2 класс	37,00
3.3 класс	2,00

### Основные вредные производственные факторы, %



Шум	82
Тяжесть трудового процесса	31
Химический фактор	7
АПФД (аэрозоли преимущественно фиброгенного действия)	1



>68,4\* МЛН  
РУБ.

было вложено  
в предупреждение пожаров  
в отчетном году

\* Без НДС.



## Улучшение условий труда



Компания стремится создать для работников максимально комфортные и безопасные условия труда. Большинство предприятий оснащено надежным оборудованием, которое позволяет автоматизировать самые опасные производственные процессы.

Все сотрудники обеспечены средствами индивидуальной защиты: костюмами, специальной обувью, перчатками, наушниками и пр., на рабочих местах установлены шумоизоляционные кабины.

С учетом непрерывного характера производства на предприятиях «Свезы» особое внимание уделяется устройству современных систем приточной вентиляции и пожарной сигнализации.

На комбинатах установлены системы кондиционирования, действуют санитарно-гигиенические лаборатории по контролю состояния воздуха рабочей зоны. Введен в действия социально-бытовой стандарт, который гарантирует работникам возможность пользоваться местами для приема пищи, комфортными раздевалками, удобными и чистыми душевыми кабинами.

## Ответственность в цепочке поставок

Все подрядные организации, которые проводят строительные, монтажные, ремонтные, сервисные и другие виды работ на территории группы, должны выполнять основные правила охраны здоровья, безопасности труда, пожарной, промышленной и экологической безопасности. Эти требования регламентирует корпоративный стандарт «Обеспечение безопасного проведения подрядных работ» — неотъемлемое приложение к любому договору, который заключают предприятия группы на проведение работ с привлечением работников сторонних организаций.

Проверка подрядчика перед заключением контракта производится на основании анкеты, где должно быть описано состояние системы охраны труда, промышленной, пожарной и экологической безопасности в организации. Данная анкета является неотъемлемой частью тендерной документации. «Свеза» оставляет за собой право запросить копии документов, подтверждающих сведения, указанные кандидатом в анкете.

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

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

а также стандартов, политик, процедур, и инструкций, принятых к исполнению в группе.

Все случаи нарушений со стороны персонала подрядчика фиксируются в актах, которые рассматривает комиссия из числа представителей отдела промышленной безопасности, охраны труда и экологии и других заинтересованных подразделений. Если информация, представленная в акте, признается обоснованной, то к подрядчику применяются штрафные санкции в зависимости от типа совершенного нарушения. В 2019 году подрядчиком было выставлено 127 штрафов за различные нарушения в сфере охраны труда и промышленной безопасности и 24 штрафа за нарушения пожарной безопасности.

Несоблюдение подрядчиком (субподрядчиком) или их работниками правил и требований, изложенных в стандарте, которые повлекли за собой тяжкие последствия, может привести к немедленной остановке работы, прекращению договорных отношений и удалению такой организации или любого ее работника с территории, относящейся к группе. Причиной для прекращения отношений с подрядчиком могут являться, например, любые действия (бездействие), которые привели к несчастному случаю, в том числе со смертельным исходом, с работником группы или с работником организации подрядчика.





## Противодействие распространению коронавирусной инфекции

В условиях пандемии коронавируса COVID-19 производства компании «Свеза» в числе других системообразующих предприятий страны продолжают работу в штатном режиме. В управляющей компании и на всех комбинатах группы созданы оперативные штабы, которые осуществляют мониторинг ситуации и принимают все необходимые меры для защиты людей. Представители компании находятся во взаимодействии с органами власти, включая глав субъектов РФ и муниципалитетов.

На предприятиях введены специальные меры по локализации распространения заболевания. Персонал компании в необходимом количестве обеспечен средствами индивидуальной защиты. Проводится визуальный контроль состояния здоровья сотрудников, а также инструментальное измерение температуры. Сотрудники, подрядчики, а также представители клиентов и партнеров с повышенной температурой и признаками ОРВИ на территорию комбинатов

не допускаются. Работники компании при входе в любые помещения обязаны использовать антисептики для рук, а также соблюдать безопасную дистанцию. Для этого по всей территории комбинатов нанесена соответствующая разметка.

На проходных, а также на всех производственных и бытовых площадках регулярно проводятся дезинфекция и проветривание. На контрольно-пропускных пунктах комбинатов,

в раздевалках и в буфетах установлены бактерицидные рециркуляторы, которые уничтожают болезнетворные микробы. На проходных комбинатов смонтированы системы дистанционного контроля температуры, которые позволяют быстро и точно отслеживать температуру тела всех, кто входит. Комплексные обеды подаются в закрытых одноразовых контейнерах.



Для доставки работников на комбинаты отдельно от общего потока пассажиров компания арендовала большее количество автобусов. При этом салоны до и после рейса обрабатываются дезинфицирующими средствами. В компании отменены командировки и массовые мероприятия.

Комбинаты компании «Свеза» прошли проверки Роспотребнадзора и региональных оперативных штабов по контролю за соблюдением санитарных требований по борьбе с распространением коронавирусной инфекции. Представители ведомств отметили высокую степень эффективности принимаемых мер.

Максимально возможное количество сотрудников компании переведено на удаленный формат работы. Это потребовало дополнительных усилий от направления ИТ по обеспечению таких сотрудников техникой, организации защищенного подключения и бесперебойной работы корпоративной сети. Разработана также информационная программа по сопровождению ситуации с коронавирусом. Запущена закрытая группа «Свеза на связи» для сотрудников компании в социальной сети «ВКонтакте». Разработана и размещена на комбинатах серия информационных плакатов. На корпоративном ТВ транслируются видеоролики о коронавирусе.

«Свеза» традиционно активно участвует в решении социальных проблем, возникающих в регионах присутствия. Комбинаты «Свезы» в Костроме и Мантурове передали маски, перчатки и антисептики полицейским, медикам и волонтерам.



Комбинат «Свеза» в Уральском обеспечил дровами ветеранов предприятия и пожилых жителей поселка, а также уральцев с ограниченными возможностями, проживающих в домах с печным отоплением (в общей сложности 56 домов). Более двухсот семей сотрудников, проживающих в домах с печным отоплением, также получают по 5 м<sup>3</sup> дров.

Несмотря на то что в компании разработан целый ряд мероприятий по защите цепочки поставок и финансовой устойчивости, «Свеза» рассматривает различные сценарии развития событий, но при реализации любого из них компания продолжит выполнение базовых социальных обязательств в регионах присутствия, в частности в отношении водоснабжения и обеспечения теплом.





# МЕСТНЫЕ СООБЩЕСТВА

5

**3,4** МЛРД  
РУБ.

налоговые платежи  
в бюджеты различных  
уровней, а также различные  
неналоговые отчисления  
в целом по группе  
в 2019 году

**> 90 %**

поставщиков относятся  
к предприятиям МСБ

**> 30**

организаций получили  
финансовую и иную  
материальную помощь

5.1	ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ	100
5.2	СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ	104



5.1

# ЭКОНОМИЧЕСКОЕ ВОЗДЕЙСТВИЕ НА РЕГИОНЫ ПРИСУТСТВИЯ

Предприятия группы «Свеза» расположены на Северо-Западе России (Санкт-Петербург, пос. Новатор Вологодской обл.), в Костроме и Костромской области (г. Мантурово), на Урале (пос. Верхняя Синячиха Свердловской обл., пос. Уральский Пермского края) и в Тюмени. Территории присутствия заинтересованы в создании новых современных предприятий, осуществляющих глубокую переработку леса, а также в модернизации действующих производств. Такой подход гарантирует значительный финансовый вклад в экономику регионов присутствия, дополнительные отчисления в бюджеты всех уровней, сохранение существующих и создание новых рабочих мест с достойным уровнем заработной платы.



**3,4** МЛРД  
РУБ.

налоговые платежи в бюджеты различных уровней, а также различные неналоговые отчисления в целом по группе в 2019 году

**> 90 %**

поставщиков относятся к предприятиям МСБ

Проекты группы «Свеза» по реконструкции и модернизации производств, увеличению объема выпускаемой продукции способствуют росту товарооборота и улучшают инвестиционный климат, дают хороший стимул для развития предприятий смежных отраслей и благотворно сказываются на поддержке социальной стабильности.

Древесное сырье на предприятия «Свезы» поставляют более 700 организаций. Подавляющее большинство поставщиков (более 90%) относится к предприятиям малого и среднего бизнеса. При этом компания старается отдавать приоритет местным производителям, которые базируются в непосредственной близости от каждого конкретного фанерного комбината, что также сокращает затраты на логистику. Заказы «Свезы» не только обеспечивают загрузку для местных поставщиков, но и дают им возможности для развития.

Механизмы поддержки поставщиков предусматривают выделение средств на период от одного месяца до одного года, которые могут быть использованы, например, на оплату аренды, для проведения лесохозяйственных мероприятий или на пополнение оборотных средств. При этом возврат заемных средств производится продукцией собственного производства: березовыми бревнами для выработки лущеного шпона.

«Свеза» реализует на всех предприятиях группы программу инвестирования, направленную на развитие местных поставщиков-лесозаготовителей и увеличение объемов заготовки в регионах. Средства в рамках инвестиционных проектов могут предоставляться поставщикам на приобретение лесозаготовительной и лесовозной техники, а также строительной техники, необходимой для сооружения лесовозных дорог. Срок действия инвестиционных проектов составляет от одного года до трех лет.

В целях увеличения объемов заготовки в регионах присутствия предприятия «Свезы» заключают стратегические соглашения с лесозаготовительными предприятиями на срок от трех лет. Это позволяет поставщикам планировать производственную деятельность на длительный период, а также обеспечивает полную загрузку мощностей лесозаготовительных предприятий и гарантированный сбыт фанерного сырья по рыночным ценам.

Комбинаты компании, которые расположены в небольших населенных пунктах (поселки Верхняя Синячиха, Новатор, Уральский, город Мантурово) фактически являются градообразующими предприятиями, от которых зависит экономическое и социальное благополучие территории. Многие из них, кроме того, обеспечивают

## Платежи в бюджет, млн руб.



энерго- и водоснабжение жилищного сектора и социальных объектов.

### Верхняя Синячиха

Комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе является градообразующим предприятием, а также одним из крупнейших налогоплательщиков региона. Только за последние пять лет перечисления в бюджет Свердловской области превысили миллиард рублей. Здесь трудится более тысячи человек. Большое число сотрудников — жители поселка и соседних деревень. Увеличение налоговой базы, в том числе благодаря ежегодной индексации заработных плат, благоприятно отражается

на социально-экономическом положении поселка: появляются средства на строительство и ремонт инфраструктурных объектов, развитие населенного пункта.

Комбинат регулярно выделяет средства на благоустройство и организацию досуга жителей. В 2019 году реализован совместный с администрацией проект по строительству скейт-площадки, которая дает дополнительную возможность молодежи для занятий спортом. Кроме того, комбинат арендует спортивные залы для занятий сотрудников и членов их семей в местном физкультурно-спортивном центре. Ежемесячные арендные платежи способствуют выходу ФЦС на самоокупаемость.





## Новатор

Поселок Новатор находится в Великоустюгском районе Вологодской области. Градообразующим предприятием для поселка является фанерный комбинат «Свеза». Инвестиционная стратегия предприятия ставит задачу увеличить выпуск продукции на 52 тыс. м<sup>3</sup> в год. Реализация таких проектов, как «Новатор +52», не только способствует увеличению выпуска продукции и повышению конкурентоспособности группы «Свеза» на мировом рынке, но и позволяет решить ряд важных социальных и экономических задач. Здесь будет создано более 100 новых рабочих мест для жителей Вологодской области, на десятки миллионов рублей вырастут налоговые отчисления в бюджеты различных уровней.

Еще до завершения строительства инвестпроект «Новатор +52» уже оказывает позитивное влияние на экономику района. На строительной площадке и в смежных организациях заняты порядка 300 сотрудников подрядных компаний, которые снимают жилье у местных жителей, а также приобретают товары и услуги на территории Великоустюгского района.

Для того чтобы обеспечить сырьем растущее производство, в 2019 году компания приступила к лесозаготовительным работам в Тотемском районе Вологодской области. В новой дочерней компании, ООО «СВЕЗА Ресурс», создано более 100 рабочих мест, налоговые и неналоговые отчисления в 2019 году составили 3,6 млн руб.

Жилой фонд пос. Новатор — главный потребитель (84%) тепловой 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. За отопительный сезон 2019–2020 годов, с сентября по май, потребителям было отпущено 5034 Гкал теплоэнергии. Для ее производства было использовано 805 т щепы — экологичного и экономичного топлива, которое образуется на фанерном комбинате в результате собственных технологических процессов.

ТЭС комбината в Новаторе не только обеспечивает жителей поселка теплом и горячей водой,

но и помогает предотвратить проблемы, вызываемые паводком. В весенний период комбинат снабжает городские службы древесной золой, которую рассыпают вдоль берегов рек, чтобы ускорить таяние льда. «Чернение» льда на реках Сухона и Северная Двина — традиционное противопаводковое мероприятие в Великом Устюге. «Свеза» также готовится реализовать масштабный проект берегоукрепления и строительство противопаводковой стенки. Планируется укрепление береговой линии общей протяженностью более 800 м. Чтобы защитить берег Сухоны от паводковой волны и размыва, будет использовано около 2 тыс. м<sup>3</sup> грунта.

В 2019 году по просьбе администрации Самотовинского сельского поселения, в состав которого входит пос. Новатор, «Свеза» предоставила дорожным службам бой кирпича в необходимом объеме для текущего ремонта поселковых дорог.

## Уральский

От деятельности предприятия «Свеза» полностью зависит жизнедеятельность поселка Уральский. Здесь работает около 20% жителей. В рамках проекта «+40» комбинат «Свеза» в Уральском предполагает расширить производство фанеры на 40 тыс. м<sup>3</sup> в год и построить мини-ТЭЦ. Эти проекты входят в перечень приоритетных инвестиционных проектов в области освоения лесов в Пермском крае. После запуска проекта будет создано 20 новых рабочих мест. Всего же с учетом сменного характера работы будет дополнительно трудоустроено 47 человек. Новая мини-ТЭЦ не только гарантирует бесперебойность энергообеспечения производственных процессов предприятия, но и создаст необходимый объем теплоэнергии

для поселка. Существенные изменения в деятельности комбината накладывают отпечаток и на социально-экономическое развитие территории.

## Мантурово

На долю градообразующего предприятия г. Мантурова — комбината «Свеза» — приходится около 90% объема отгрузки обрабатывающих предприятий города и порядка 20% численности работающего населения муниципалитета. На комбинате на условиях подряда работают более 20 местных организаций малого и среднего бизнеса. Общая численность персонала подрядных организаций — более 100 человек. В основном они оказывают услуги в сфере строительства и ремонта, лесозаготовки, транспорта и др.

Все отходы здесь перерабатываются в древесную топливную смесь, которая используется в цикле энергоснабжения предприятия. Новая мини-ТЭЦ обеспечивает тепло- и электроэнергией комбинат, а в холодное время года отапливает 11 частных домовладений и один многоквартирный жилой дом.

## Кострома

Комбинаты «Свеза» в Костроме и Мантурове входят в число крупнейших налогоплательщиков в бюджет Костромской области. Улучшение экономических показателей работы комбинатов в результате реализации крупных инвестиционных проектов положительно отражается и на доходах бюджетов всех уровней.

Лесопромышленный комплекс является регионообразующим для экономики области. В структуре экспорта региона фанера занимает первое место, на нее приходится 50% поставок, еще 15% приходится на другую продукцию деревообработки. Примерно треть всего перечня товаров



из древесины, произведенных на территории Костромской области, выпускает комбинат «Свеза» в Костроме.

Совместно с администрацией города комбинат «Свеза» в Костроме приступил к работам по благоустройству прогулочной зоны от центральной набережной до моста через р. Кострому.

Предприятие первым откликнулось на призыв городских властей привести в порядок пешеходную дорожку вдоль левого берега Волги до Ипатьевского монастыря. Здесь была скошена трава и убраны поваленные деревья. В 2020 году работы по благоустройству набережной будут продолжены.

## Санкт-Петербург

Санкт-петербургский комбинат «Свеза», расположенный в Понтонном, является одним из градообразующих предприятий поселка. Комбинат обеспечивает работой около 650 жителей Понтонного, поселков Металлострой и Саперный, г. Колпина и других близлежащих муниципалитетов. Комбинат вносит весомый вклад в социально-экономическое благополучие пос. Понтонный.

Так, котельная комбината обеспечивает теплом жилые дома, а ветеранам производства, которые живут в домах с печным отоплением, предприятие выделяет древесную обрезь. Регулярно комбинат оказывает помощь в благоустройстве социальных объектов — поселкового спортивного стадиона «Парус», образовательных организаций и детских садов, а также мемориала в муниципальном парке отдыха, посвященного работникам завода, погибшим в годы войны.

## Тюмень

Комбинат обеспечивает работой около 600 жителей Тюмени. За последние два года перечисления в бюджет Тюменской области превысили 1 млрд руб. Увеличение налоговой базы происходит в том числе благодаря ежегодной индексации заработных плат. Комбинат ежегодно оказывает благотворительную помощь для продвижения экстремальных видов спорта.





# СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

5.2

## Социальные проекты и благотворительная помощь

Компания «Свеза» стремится не только быть привлекательным работодателем, который заботится о своих сотрудниках, но и содействовать поддержанию достойного уровня жизни жителей регионов присутствия. Все предприятия группы активно занимаются социальной и благотворительной деятельностью.



Почти все комбинаты «Свезы» являются градообразующими предприятиями и оказывают влияние на социальную среду и повседневную жизнь местных сообществ. Все предприятия компании реализуют программы благотворительной помощи, участвуют в строительстве и поддержании объектов социальной инфраструктуры.

Основные направления социальной и благотворительной деятельности компании — благоустройство территорий, поддержка спорта и здорового образа жизни, забота о социально незащищенных категориях населения, помощь школам, детским садам, досуговым и спортивным учреждениям, поддержка проектов в области культуры.

В качестве благотворительной помощи предприятия компании передают готовую продукцию



различным образовательным и социально значимым учреждениям и организациям для проведения ремонтно-строительных работ, изготовления спортивного инвентаря, учебных пособий и поделок. Около 30 организаций получили также финансовую и иную материальную помощь. Перечень основных благополучателей «Свезы» приведен в **Приложении 2** к настоящему отчету.

## Экообразование детей и молодежи

Экологическое образование детей и молодежи — важное направление социальной политики компании «Свеза». Задача компании — сформировать у детей и молодежи ответственное и бережное отношение к 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 2019 году сотрудники «Свезы» провели более 25 уроков в школах и школьных лесничествах в Вологодской, Костромской, Свердловской областях, а также в Пермском крае. Для проведения занятий были использованы

методические материалы «Лесомания», разработанные Всемирным фондом дикой природы (WWF) России. Школьники и учителя небольших сельских школ с интересом приняли необычный формат интерактивных занятий о лесе и климате.

Так, ученики одной из костромских школ стали участниками экологического урока «Сможем ли мы жить без леса?». В игровой форме сотрудники «Свезы» рассказали детям о пользе леса и способах его восстановления. Другой урок, «Леса России», сотрудники компании провели для воспитанников Ченцовского центра помощи детям, оставшимся без попечения родителей. По окончании урока ребята посадили на территории центра подаренные «Свезой» плодовые деревья.

Посадкой деревьев в школьном дворе завершился еще один экологический урок в пос. Уральский Пермского края. На уроке сотрудники комбината «Свеза» рассказали школьникам об окружающей среде, природных ресурсах, экологической безопасности и мерах, которые можно предпринять для снижения негативного воздействия на окружающий мир. Ученики обсудили проблемы раздельного сбора мусора, водоочистку и посадку деревьев.

Ученики 7–9 классов пос. Суда Вологодской области включились в тематическую командную игру и узнали от сотрудников «Свезы» в Новаторе о пользе леса для соблюдения природного баланса. 12 учеников после урока записались в школьное лесничество.

### Межшкольная научно-практическая конференция в Мантурове

Эффективным инструментом экологического образования молодежи является проведение тематических конференций. Их цель — популяризация экологической культуры и ответственного природопользования, формирование навыков проектной работы и вовлечение молодых людей в научно-практическую деятельность. Осенью на базе одной из городских школ Мантурова прошла межшкольная научно-практическая конференция по экологии и ответственному природопользованию, инициированная комбинатом «Свеза». В конференции приняли участие 12 старшеклассников из десяти школ городского округа. Авторы лучших работ получили ценные призы.







## ХІХ слет школьных лесничеств Пермского края

В составе ассоциации «Лесопромышленники Прикамья» «Свеза» совместно с краевыми органами образования приняла участие в организации XIX слета школьных лесничеств Пермского края. Трехдневный слет собрал 120 учащихся, членов школьных лесничеств, которые занимаются природоохранной и просветительской деятельностью, сохранением и приумножением лесов. В рамках слета прошли индивидуальные состязания «Лесная робинзонада», форсайт-сессии «Сохранение лесов», где ребята представили кейсы по организации работы школьных лесничеств в рамках реализации нацпроекта «Экология», и конкурс «Юный лесовод».

Специалисты компании провели выездные профориентационные мероприятия для учащихся старших классов школы № 9 Великого Устюга и № 15 г. Красавина. В 2019 году более 600 учеников школ района побывали с экскурсией в корпоративном музее и на фанерном производстве. Великоустюгскому центру помощи детям, оставшимся без попечения родителей, компания передала саженцы яблони и груши, цветочную рассаду для озеленения территории центра и экологического воспитания подопечных.

Более 100 школьников, отдыхающих в детском лагере им. А.Я. Яшина в Никольском районе Вологодской области, стали участниками познавательного урока об окружающем мире, который для них провели в увлекательной форме преподаватели Вологодского государственного университета.

На территориях присутствия «Свеза» активно сотрудничает со школьными лесничествами, которые создаются с целью воспитания у детей ответственного отношения к природе, передачи знаний в области лесного хозяйства и экологии. В Мантуровском городском округе успешно функционирует школьное лесничество «Зеленый мир», организованное на базе средней школы пос. Октябрьский. В июне сотрудники мантуровского комбината посетили один из участков работы ребят. Работники «Свезы» провели для них профориентационный урок, рассказали о компании и комбинате.

Комбинат «Свеза» в Тюмени активно сотрудничает со школьным лесничеством «Тюменское общество лесоводов», в 2019 году представители комбината выступили на слете школьных лесничеств, а сотрудники службы организационного развития провели для детей мастер-класс.

В 2019 году «Свеза» в Уральском при содействии Министерства природных ресурсов, лесного хозяйства и экологии Пермского края на базе начальной школы пос. Уральский создала первое школьное лесничество «Друзья леса». Совместным проектом школьников и «Свезы» стал сбор макулатуры. Благодаря экологической акции участникам удалось отправить на переработку более 4 т вторичного сырья.

Для детей младшего школьного возраста разработан формат летнего эколагеря. Первый такой лагерь был организован компанией «Свеза» на базе средней школы пос. Уральский. Вместе с педагогами, вожатыми и волонтерами комбината «Свеза» курс экологического воспитания прошли 212 школьников.

## Поддержка детства

Поддержка детства — одно из ключевых направлений социальных инициатив, которые компания реализует в интересах местных сообществ. «Свеза» помогает детским образовательным, спортивным и досуговым учреждениям, оказывает адресную помощь многодетным семьям и семьям, попавшим в тяжелую жизненную ситуацию, сотрудничает с благотворительными организациями, работающими в сфере профилактики социального сиротства.

Компания поддерживает мероприятия программы «Дорога к дому» компании «Северсталь», призванной решать проблемы социального сиротства и профилактики правонарушений несовершеннолетних. С 2011 года «Свеза» ежегодно выделяет около 2 млн руб. на поддержку этой программы.

В Великоустюгском районе Вологодской области неизменно высока доля семей в трудной жизненной ситуации, поэтому социальная помощь здесь очень востребована. В 2019 году компания выделила средства на проекты программы «Дорога к дому» «Старт+» в г. Красавине и «Социальная скорая помощь». В августе 2019 года комбинат «Свеза» в Новаторе принял участие в благотворительной акции «Рюкзачок счастья», одном из мероприятий проекта «Социальная скорая помощь». Для 19 семей были сформированы наборы школьных принадлежностей, которые дети получили на торжественном мероприятии «Первоклассный день» накануне начала учебного года. Комбинат «Свеза» в Новаторе вместе с другими предприятиями района подключился к акции «Семейный круг», благодаря поддержке компании в августе 2019 года в реабилитационном

лагере «Мать и дитя» в Вотчине Деда Мороза (г. Великий Устюг) побывала семья с ребенком-инвалидом из Красавина.

Практически все предприятия группы участвуют в благотворительных мероприятиях, посвященных началу учебного года. В преддверии 1 сентября все родители первоклассников на комбинате «Свеза» в Мантурове получили подарочные сертификаты для приобретения школьных принадлежностей. Кроме того, мантуровский филиал оказал благотворительную помощь городскому центру социального обслуживания населения для закупки школьных товаров для детей из многодетных и малообеспеченных семей. В общей сложности комбинат помог собраться в школу 85 первоклассникам. Комбинат в Мантурове традиционно участвует и в подготовке образовательных учреждений к началу нового учебного года. Летом 2019 года была оказана материальная поддержка средней общеобразовательной школе № 3. Ежегодно компания производит закупку строительных материалов и предоставляет спецтехнику для производства технически сложных работ.

В отчетном году комбинат в Новаторе оказал безвозмездную помощь восьми объектам социальной инфраструктуры — школам, детским садам, спортивным секциям и творческим коллективам города. В частности, предприятие предоставило фанеру для ремонта и для занятий на уроках труда ряду образовательных учреждений, а также детскому саду «Аленушка» в пос. Новатор, который в основном посещают дети сотрудников комбината. Детский сад и детская школа-интернат получили также финансовую помощь от комбината. В 2019 году более 70 детей

сотрудников комбината «Свеза» в Новаторе пошли в первый класс. Для них компания по традиции подготовила комплекты школьных принадлежностей и организовала посещение зоосада Деда Мороза.

Комбинат «Свеза» в Уральском принял участие в покупке канцелярских принадлежностей для учащихся начальной школы перед новым учебным годом. Помощь была направлена в адрес семей из Нытвы, Григорьевского, Новоильинского, Уральского, Чайковского, а также деревень Опалиха, Рыбхоз и других поселений. Часть подарков развезли ребятам сотрудники комбината «Свеза».

В преддверии нового учебного года комбинат «Свеза» в Верхней Синячихе традиционно поздравляет первоклассников. В 2019 году был организован большой детский праздник для всех детей поселка. 81 ребенку вручены подарочные сертификаты на покупку канцелярских принадлежностей. На условиях софинансирования комбинат совместно с администрацией муниципального образования Алапаевское организовал летний отдых на Черноморском побережье





для 22 детей сотрудников. Около 50 новогодних подарков отправлено детям, оставшимся без попечения родителей.

Ежегодно родителям первоклашек комбинат «Свеза» в Костроме выдает сертификаты для подготовки детей к школе. В 2019 году ко Дню защиты детей был организован большой праздник с творческими и спортивными конкурсами. На протяжении нескольких лет комбинат шефствует над двумя костромскими школами. «Свеза» в Костроме — партнер детских проектов регионального отделения Всероссийского движения «Школа безопасности». В 2019 году сотрудники комбината провели тематический флешмоб по безопасности в центре реабилитации для детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в Красносельском районе. Они рассказали ребятам

о том, как важно знать основы безопасного поведения в летний период, а потом высадили плодовые деревья и кустарники на территории центра. Летом 2019 года в рамках детского проекта «Лето БЕЗ Опасностей» на улицы Костромы вышел автобус с социальной рекламой на борту. Плакаты о том, как оказать помощь утопающему, что делать, если в доме пожар, и другие сюжеты нарисовали дети. Юные спасатели надеются, что такая форма агитации привлечет внимание взрослых.

Поддержка образовательных организаций, расположенных в пос. Понтонный, — одно из основных направлений благотворительной деятельности петербургского комбината. В 2019 году комбинат закупил для детских садов № 8 и 39 оргтехнику, а детскому саду № 8 помог

приобрести предметы обихода для спальни воспитанников. Средней школе № 520 была оказана помощь в благоустройстве рекреационной зоны. Сотрудники комбината очистили от снега территорию школы № 400. Также по просьбе администрации школы были приобретены светильники. В прошедшем году представители комбината приняли участие в поселковом фестивале детского творчества, на котором поздравили участников с творческими и спортивными достижениями, вручили руководителям образовательных организаций сертификаты на приобретение необходимого инвентаря. Ежегодно комбинат реализует программу «Растем вместе», в рамках которой проводит серию ознакомительных экскурсий на производство для детей сотрудников, учащихся школ и профильных вузов. В 2019 году комбинат посетили свыше 200 детей и подростков.

В рамках программы «Растем вместе» «Свеза» в Санкт-Петербурге провела выездную экскурсию для детей сотрудников в океанариум «Нептун», его посетили порядка 75 детей. Ежегодно комбинат организует выездное мероприятие «Семейный день» для семей сотрудников. Для детей здесь проводится развлекательная программа, устанавливается игровая площадка. Кроме того, «Свеза» реализует программу летнего оздоровительного отдыха для детей сотрудников. В прошлом году в детских оздоровительных лагерях отдохнули около 40 детей и подростков.

В 2019 году комбинат «Свеза» в Тюмени в честь Дня защиты детей закупил подарки детям из многодетных семей и семей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации. К 1 сентября компания предоставила наборы детям сотрудников для успешного старта нового учебного года.

## Поддержка спорта и здорового образа жизни

Занятия спортом и здоровый образ жизни составляют важный элемент корпоративной культуры. «Свеза» уделяет большое внимание сохранению здоровья своих сотрудников и инвестирует значительные средства в спортивную инфраструктуру в регионах, где работают ее комбинаты. На всех предприятиях оборудованы спортивные залы. На каждом комбинате есть свои футбольные и волейбольные команды, которые выступают на районных и региональных турнирах и принимают участие в ежегодной корпоративной спартакиаде.

### Уральский

Ежегодно комбинат «Свеза» в Уральском оказывает поддержку профессиональному и любительскому спорту, выделяет средства на содержание спортивных объектов и местного спортивного учреждения «Центр развития спорта». При поддержке предприятия местные команды участвуют в первенствах края среди юношей, ветеранов и любительских команд. Взрослые команды «Свезы» успешно выступают в чемпионате Пермского края по футболу, первенстве Пермского края по хоккею и краевом турнире

по волейболу «Лига Запад», а юные спортсмены-любители играют в дворовый футбол. При поддержке компании в поселке прошел традиционный краевой турнир среди детско-юношеских команд, турнир по хоккею с шайбой среди юношей «Лесовик». Накануне Дня работников леса и лесоперерабатывающей промышленности и в рамках профилактического мероприятия «Месячник безопасности дорожного движения» компания «Свеза» и ГИБДД по Нытвенскому району провели в Уральском турнир по «дворовому многоборью».



### Арт-субботник в Костроме

Компания «Свеза» в Костроме приняла участие в арт-субботнике некоммерческой организации «Центр социальных инициатив». Сотрудники и волонтеры центра разработали проект оформления и подготовили фасад детской поликлиники для художественной росписи. А жители города, в том числе сотрудники комбината «Свеза» в Костроме, расписали фасад и внутренние интерьеры.

Проект «Детская поликлиника. Арт-перезагрузка» существует уже несколько лет. За это время художники оформили пять детских медицинских учреждений в Костроме и еще пять — в других городах России. Реализация проекта стала возможной благодаря поддержке администрации города, а также партнеров, в число которых вошла и компания «Свеза».





Стадион «Свеза» в пос. Уральский получил награду от Федерации футбола Пермского края за высокий уровень организации и посещаемости матчей чемпионата Пермского края по футболу в сезоне 2019 года. В отчетном году на развитие спорта в Уральском комбинат «Свеза» направил 4,9 млн руб.

### Мантурово

В течение многих лет комбинат «Свеза» в Мантурове заливает и обслуживает единственный в городе каток, которым могут бесплатно пользоваться все жители. Здесь же проводит домашние матчи местная хоккейная команда. В 2018 году предприятие сделало на катке качественное освещение, а в 2019 году провело капитальный ремонт корта, прилегающих к нему раздевалок и тренажерного зала, где занимаются сотрудники комбината. Ежегодную помощь

комбинат оказывает ФОК «Спартак» и местной футбольной команде.

### Кострома

«Свеза» в Костроме поддерживает увлечение спортом своих сотрудников. На базе предприятия сформированы команды по мини-футболу и волейболу. Работники комбината достойно выступают на соревнованиях городского и регионального уровня.

Волонтеры «Свеза Актив» и сотрудники комбината в Костроме приняли участие в экологическом полумарафоне «Волга», который организовали Всероссийская федерация легкой атлетики, Общероссийское экологическое движение «Зеленая Россия» и администрация Костромской области. Более 20 работников комбината успешно преодолели дистанцию в 3 км. «Свеза» в Костроме поддержала также проведение

полумарафона «Здорово, Кострома!». При содействии компании здесь также прошла Всероссийская массовая лыжная гонка «Лыжня России». Ежегодно комбинат «Свеза» в Костроме участвует в фестивале работающей молодежи, где в спортивных и творческих состязаниях соревнуются между собой команды крупных предприятий города.

При поддержке компании на территории школы № 7 оборудована хоккейная площадка с освещением для учащихся и местных жителей. А в июле в Костроме прошла вторая общекорпоративная спартакиада «Свеза». В соревнованиях по пулевой стрельбе, прыжках в длину, беге, футболе и волейболе состязались коллективы всех предприятий «Свезы». Впервые подобный корпоративный турнир прошел в 2018 году в Санкт-Петербурге.

В 2019 году компания «Свеза» стала генеральным спонсором одного из самых ярких спортивно-массовых мероприятий Костромской области — чемпионата по сноубордингу WINDY GAMES 2019.

### Верхняя Синячиха

Благодаря комбинату «Свеза» в Верхней Синячихе, в Алапаевском районе Свердловской области появилась первая скейт-площадка для занятий экстремальными видами спорта. При создании спортивных объектов использовалась фанера «Свезы», обладающая высокой прочностью и повышенной влагостойкостью. Кататься на площадке можно на скейтбордах, роликовых коньках, трюковых велосипедах BMX и самокатах. Экстремальные виды спорта пользуются большой популярностью у молодежи, поэтому площадка специально спроектирована таким образом, чтобы пользоваться ею могли и новички. Заниматься здесь можно до первого снега.



### Тюмень

В 2019 году «Свеза» стала партнером крупнейшего спортивного фестиваля «Экстрим ЭКСПО» в Тюмени. Более 400 спортсменов из десятка городов состязались в парашютном спорте, скалолазании, смешанных боевых искусствах, силовом экстриме, чирлидинге. Для постройки основных спортивных объектов компания предоставила свою продукцию. При создании 13-метрового скалодрома и комплекса трамплинов для скейтбординга была использована влагостойкая фанера, а для площадок с нескользящим покрытием — ламинированная фанера с сетчатой поверхностью. Компания поддержала также проведение чемпионата России по ледолазанию, который состоялся в Тюмени в декабре 2019 года.



«Свеза» также выступила партнером областного спортивного фестиваля «Предел прочности» и поддержала проведение легкоатлетической эстафеты в Верхней Синячихе.

Предприятие поощряет здоровый образ жизни своих сотрудников и членов их семей. Они ежегодно получают подарочные сертификаты на посещение физкультурно-спортивного центра, где комбинат арендует залы для занятий спортом.

### Новатор

Компания поддерживает футбольные и волейбольные команды своих сотрудников, выступающие на районных и региональных турнирах. Сборная комбината в 2019 году заняла третье место в волейбольных и второе — в футбольных спартакиадах среди предприятий.

«Свеза» в Новаторе держит в фокусе внимания и популярный в Вологодской области баскетбол. Предприятие поддерживает взрослую мужскую и детскую женскую команды. Юные баскетболистки 2007–2008 годов рождения, среди которых и несколько детей сотрудников комбината, при финансовой поддержке «Свезы» представили Великий Устюг на турнире «Лига друзей» в Рязани.

В 2019 году «Свеза» провела в Великом Устюге товарищеские матчи по футболу и волейболу между комбинатами «Свезы» из Новатора и Мантурова. Праздник спорта собрал на трибунах сотни зрителей, для них в перерывах матчей компания провела конкурсы с розыгрышем фирменных сувениров.

### Санкт-Петербург

Комбинат «Свеза» в Санкт-Петербурге второй год поддерживает спортивные мероприятия в пос. Понтонный, где находится предприятие. В 2019 году он оказал помощь в проведении соревнований по шашкам, дартсу, настольному теннису, армрестлингу, волейболу, пионерболу, а также детско-юношеской спартакиады и семейным соревнованиям «Папа, мама, я». Кроме того, комбинат передал фанеру для реконструкции поселкового стадиона «Парус».



## Помощь ветеранам и пожилым людям

Одно из направлений социальной политики компании — помощь пожилым людям и ветеранам. Особое внимание уделяется бывшим сотрудникам комбинатов, вышедшим на пенсию. Большая часть мероприятий по этому направлению приурочена к празднованию Дня Победы и Дня пожилого человека.

В 2019 году комбинат «Свеза» в Костроме поддержал благотворительный пробег на внедорожниках «Трофи-марш Победы», организованный при поддержке областного Совета ветеранов и клуба «Российские дороги». Пробег ежегодно проводится в Костромской области и собирает около 100 участников из разных регионов России. 8 мая на территории комбината прошел памятный митинг, посвященный Победе в Великой Отечественной войне. У памятника погибшим собрались ветераны и труженики тыла, работники предприятия, а также ученики подшефной школы. Также ко Дню Победы комбинат оказал денежную

помощь 26 ветеранам, а ко Дню пожилого человека — 331 человеку. Пенсионерам, имеющим звание «Почетный работник комбината», предприятие выделяет бесплатную путевку в санаторий один раз в год и премию ко Дню работников леса.

Комбинат в Мантурове ежегодно бесплатно предоставляет дрова ветеранам, живущим в домах и квартирах с печным отоплением. По случаю праздников ветераны получают подарочные сертификаты для приобретения товаров в магазинах. 9 мая для ветеранов была организована экскурсия на производство.

Комбинат «Свеза» в Санкт-Петербурге накануне Дня Победы организовал традиционный праздничный обед для ветеранов войны, тружеников тыла и жителей блокадного Ленинграда. Гостей поздравил коллектив комбината и учащиеся средней общеобразовательной школы № 400 пос. Понтонный. Тем ветеранам, которые не смогли

прийти на праздник, волонтеры центрального офиса и комбината привезли подарки домой. Предприятие регулярно дарит подарки ветеранам комбината по случаю дней рождений и юбилеев (от 90 лет), а также к Новому году.

В Уральском комбинат предоставляет транспорт для выездных мероприятий Общества ветеранов труда и войны. В День Победы в поселке прошла акция «Солдатская каша» — была развернута полевая кухня с солдатской едой для всех желающих. Также в рамках акции «30 дней до Победы» работники комбината «Свеза» в Уральском и волонтеры отряда «Пробуждение» Центра детского творчества лично навестили и поздравили ветеранов Великой Отечественной войны и тружеников тыла. «Свеза» в Уральском также финансирует регулярное курсовое лечение ветеранов комбината в профилактории. Членам общественной организации ветеранов Пермского фанерного



комбината была оказана материальная помощь на сумму 2,2 млн руб.

Сотрудники комбината «Свеза» в Верхней Синячихе лично поздравили ветеранов с Днем Победы. Около 100 пенсионеров, бывших работников комбината, побывали на предприятии, в становление которого вложен их труд. Такие экскурсии в преддверии Дня пожилого человека и Дня работников леса на комбинате «Свеза» в Верхней Синячихе стали традицией.

Комбинат «Свеза» в Новаторе оказал финансовую помощь Совету ветеранов Великоустюгского района и организации «Дети войны» г. Красавина для проведения мероприятий в честь Дня Победы.

Комбинат «Свеза» в Тюмени совместно с администрацией города организовал доставку подарков для ветеранов.

Помимо страховых взносов, которые «Свеза» как ответственный работодатель регулярно и в полном объеме перечисляет в Пенсионный фонд России, компания оказывает различные виды материальной помощи пенсионерам — бывшим работникам предприятий. Постоянным работникам, достигшим пенсионного возраста (женщинам — 55 лет, при льготном стаже — 50 лет, мужчинам — 60 лет, при льготном стаже — 55 лет), выплачивается единовременная премия за многолетний добросовестный труд. Размер премии колеблется в пределах от 3 до 20 тыс. руб. в зависимости от продолжительности непрерывного стажа работы на предприятии.



На основании коллективного договора работникам предприятия, а также пенсионерам, проживающим в домах или квартирах с печным отоплением, выделяется дровяные отходы объемом 4,5 м³ один раз в течение календарного года. Кроме того, материальная помощь либо подарочный сертификат выделяются по случаю Дня пожилого человека.

## Поддержка культуры

В 2019 году комбинат компании «Свеза» в Верхней Синячихе и Верхнесинячихинский краеведческий музей совместными усилиями организовали музейную экспозицию, которая рассказывает об истории развития предприятия. В зале музея представлено более 200 экспонатов. Центральным экспонатом стал интерактивный макет цеха фанерного производства.

В октябре в Костроме при поддержке компании «Свеза» была проведена выездная практическая лаборатория «Сделано в музее». Мероприятие — первый этап X грантового конкурса проектов «Музеи Русского Севера». Программу поддержки региональных музеев с 2007 года проводит ПАО «Северсталь». Комбинат также предоставил спецодежду для сотрудников музея-заповедника.

В ноябре «Свеза» поддержала популярное в Великом Устюге шоу «Время танца. Дети».



Комбинат «Свеза» в Новаторе также оказал финансовую и организационную поддержку гимназии Великого Устюга в проведении Тотального диктанта. Мероприятие в Великоустюгском районе прошло впервые и привлекло большой интерес местных жителей и СМИ.

Благодаря поддержке мантуровского комбината возобновил работу молодежный центр «Юность», главный городской Дом культуры, где расположены единственный в городе кинотеатр, детские досуговые учреждения и самая большая городская сцена.





# ПЕРСОНАЛ

6

около

## 7 000

человек работали на семи комбинатах в шести регионах страны в 2019 году

## 69 %

↑ 2%

удовлетворенность сотрудников по фактору «Карьерные возможности»

## 44 %

↑ 4%

составила общая кадровая защищенность в компании в 2019 году

## 72 МЛН РУБ.

↑ 9%

компания инвестировала в подготовку (подбор и обучение) кадров в 2019 году

6.1	СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА	116
6.2	СИСТЕМА ПОДБОРА И ПРОДВИЖЕНИЯ КАДРОВ, СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА	118
6.3	МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА	121
6.4	ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ	123
6.5	ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ	124
6.6	СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА	127
6.7	КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВОЛОНТЕРСТВО	129



# СТРУКТУРА ПЕРСОНАЛА И КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

6.1

ОКОЛО  
**7 000**

человек работали на семи комбинатах в шести регионах страны в 2019 году

> **100**

новых рабочих мест создано в рамках проекта по открытию собственной лесозаготовки «Свеза Ресурс»

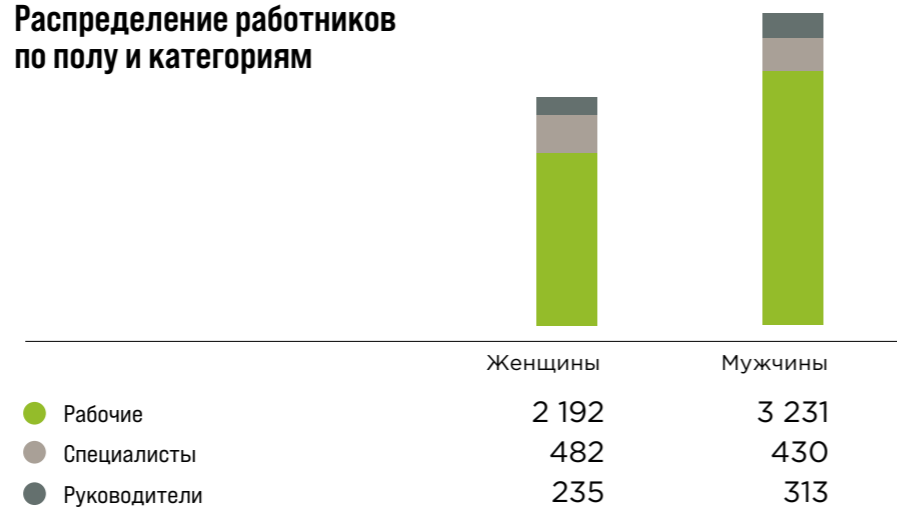
Наибольшая доля работников компании (27%) приходится на Костромскую область, где расположены два предприятия «Свезы». Наиболее крупным по численности занятых является комбинат в Уральском, который находится в Пермском крае.

Удельный вес женщин в общей численности занятых составляет 42%, что на четыре п.п. превышает аналогичный показатель по обрабатывающей промышленности в стране. При этом их доля среди руководителей компании еще выше (43%), а среди категории «специалисты» женщины преобладают (53%). Две женщины входят в число топ-менеджеров компании.

Средняя численность персонала в разбивке по основным регионам присутствия



Распределение работников по полу и категориям



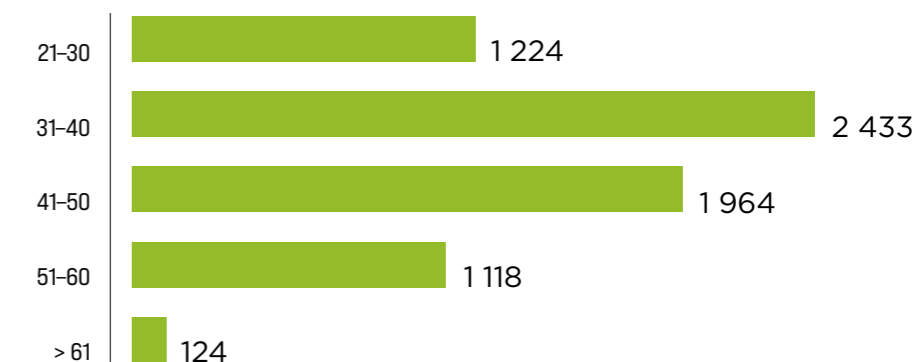
Почти две трети сотрудников относятся к возрастной группе от 30 до 50 лет, сочетающей развитые профессиональные навыки и хорошую физическую форму. Однако «Свеза», так же как и другие компании отрасли, сталкивается с общей тенденцией к старению рабочей силы и постепенным ростом доли работников старших возрастов.

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

Кадровая политика «Свезы», в первую очередь, нацелена на достижение производственных целей предприятий группы и призвана решать следующие задачи:

- Совершенствование системы управления персоналом.
- Подбор персонала, поддержание качественного и количественного состава персонала на оптимальном уровне, поддержание имиджа организации на рынке труда в качестве привлекательного работодателя.
- Адаптация персонала, быстрая интеграция нового сотрудника, создание благоприятного социально-психологического климата в трудовом коллективе.
- Мотивация и оплата труда, поддержание конкурентоспособного уровня заработной платы.
- Обучение и развитие: выявление потенциалом и формирование кадрового резерва, поддержание квалификации сотрудников на оптимальном уровне.
- Развитие корпоративной культуры.

Списочная численность персонала на конец года в разбивке по возрасту



**40** ЛЕТ

средний возраст работников в 2019 году

**42** ↑ 16%

новых руководителей в 2019 году были назначены из кадрового резерва

**69%** ↑ 2%

удовлетворенность сотрудников по фактору «Карьерные возможности»

## Ключевые аспекты кадровой политики, регламентирующие работу с персоналом, зафиксированы в целом ряде внутренних документов

- Правила внутреннего трудового распорядка
- Положение об оплате труда работников
- Кодекс поведения сотрудников группы «Свеза»
- Положение о премировании работников
- Положение о служебных поездках
- Положение о представительских расходах
- Положение об условиях приема и переводов работников на работу в другую местность
- Регламент о предоставлении ДМС и страховании по НС
- Регламент проведения «Диалога о целях» для руководителей, специалистов и служащих
- Регламент о правилах постановки, пересмотра и подведения итогов ключевых показателей эффективности на годовом горизонте
- Порядок работы с нарушителями требований охраны труда
- Положение о социальных гарантиях и льготах



6.2

# СИСТЕМА ПОДБОРА И ПРОДВИЖЕНИЯ КАДРОВ, СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

«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.



1 400

вакансий закрыто в 2019 году

44% ↑ 4%

составила общая кадровая защищенность в компании в 2019 году\*

\* По результатам комитетов «Прогресс-Резерв».

В условиях нехватки профильных специалистов в лесопромышленном комплексе страны кадровая защищенность — один из стратегических приоритетов компании. «Свеза» реализует комплексный подход к решению проблемы кадрового резерва. В числе основных мероприятий:

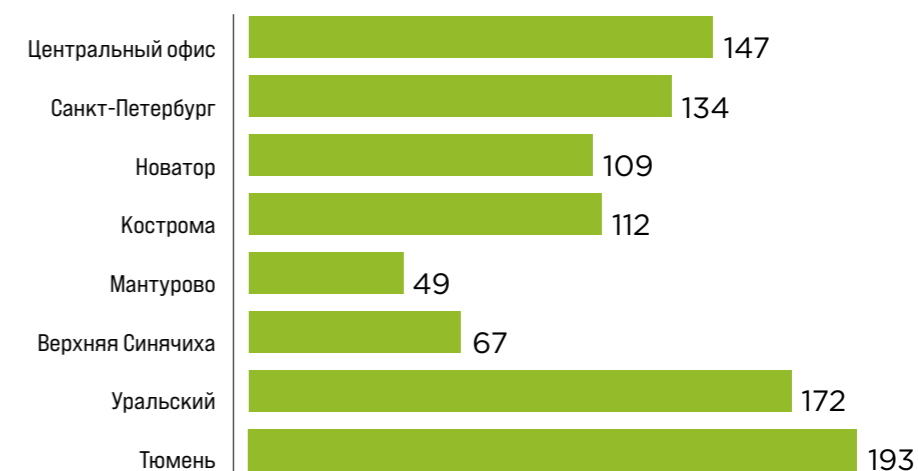
- профориентационные уроки и экскурсии на производство для учащихся местных школ, ссузов и вузов;
- системная работа со средними и высшими учебными заведениями в регионах присутствия по востребованным специальностям;
- программа летних стажировок студентов с последующим трудоустройством по результатам практики;
- развитая система наставничества;
- программа подготовки и обучения для сотрудников, обладающих лидерским потенциалом;
- объединение усилий в сфере подготовки кадров с другими компаниями отрасли.

В кадровый резерв попадают наиболее эффективные работники. 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 компании нередки случаи, когда рядовые специалисты за короткое время достигают уровня мастеров и менеджеров среднего звена.

При этом обучение могут пройти все сотрудники предприятия, включая работников, достигших пенсионного возраста. В компании нет возрастных ограничений ни для профессионального роста, ни для трудоустройства. При приеме на работу кадровые службы предприятий прежде всего оценивают опыт, профессионализм и потенциал

По итогам 2019 года группа «Свеза» продемонстрировала лучший результат среди лесопромышленных компаний в «Рейтинге работодателей России», который составляет HeadHunter по оценкам участников рынка, сотрудников и соискателей, и заняла 36-е место в общем списке.

## Количество вновь нанятых на работу сотрудников в 2019 году



развития. «Свеза» не допускает дискриминации по национальному, религиозному или гендерному признаку при приеме на работу или продвижении не только на комбинатах группы, но и требует соблюдения прав человека от поставщиков древесного сырья, что регламентировано Системой должной добросовестности, принятой всеми предприятиями компании.

Кроме того, компания стремится к созданию безопасных и комфортных условий на рабочем месте, к формированию такой среды, в которой сотрудники растут и развиваются как профессионалы каждый день.

Всего в 2019 году были приняты на работу 983 человека. Общая реальная текучесть кадров (все, кроме переводов) сократилась по сравнению с предыдущим периодом и составила 14,29% (16,07% в 2018 году), нежелательная текучесть (увольнение по собственному желанию) — 6,58% (5,75% в 2018 году).

Первой российской производственной компанией «Свеза» внедрила автоматизированную систему поиска и оценки кандидатов с помощью искусственного интеллекта Sever.AI. Обучаемая компьютерная программа, действуя по заданному алгоритму, осуществляет поиск необходимых резюме в базе данных, связывается с соискателями посредством СМС, e-mail, телефонных звонков, сообщений в мессенджере, проводит с ними видеоподбор и анализирует результаты. По итогам анализа резюме и видеоподбора 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. Технологии Sever.AI позволят сотрудникам кадровых служб существенно экономить рабочее время.



## Адаптация новых сотрудников

Для компании важна быстрая и эффективная адаптация вновь прибывших сотрудников и сотрудников, переведенных в другое подразделение, на выполнение других функциональных обязанностей или на руководящую позицию. В компании созданы унифицированные планы адаптации для всех категорий работников. Процесс адаптации рассчитан на три месяца.

Однодневный тренинг «Добро пожаловать в «Свезу!» является обязательным для всех новых сотрудников и предназначен для того, чтобы быстро познакомить новичка с компанией, рассказать о производственном процессе, об организационной структуре и продукции.

Новый сотрудник должен подписаться на чат-бот по адаптации на базе платформы Teams и социальной сети «ВКонтакте». Виртуальный помощник «Даша» в течение первых трех месяцев отслеживает основные этапы адаптации, сообщает важную информацию о компании, отвечает на вопросы, напоминает о запланированных встречах. Чат-бот запрограммирован таким образом, что может предоставить нужную информацию или советы практически по всем бытовым и административным вопросам. Если ответ на вопрос чат-боту не известен, он дает контакты ответственного менеджера, который может помочь. Данное техническое решение повышает уровень информированности

сотрудника, снижает уровень стресса и позволяет максимально быстро интегрироваться в культуру компании.

Ключевая роль в процессе адаптации отведена непосредственному руководителю нового сотрудника, который готовит для него план адаптации, в течение испытательного срока несколько раз встречается с ним и с его наставником, проверяет выполнение плана, подводит первые итоги работы, выясняет с какими трудностями сталкивается новичок и не нуждается ли он в помощи. Высокие результаты демонстрирует система наставничества, когда опытные работники обучают молодых специалистов, помогают им освоиться в профессии, погрузиться в нюансы производственных процессов.

По завершении испытательного срока при взаимном решении продолжать работу руководитель и сотрудник составляют индивидуальный план развития, в котором прописываются цели на ближайший год. Результат эффективной адаптации — это лояльный вовлеченный сотрудник, который демонстрирует высокую личную эффективность уже в первые месяцы работы.

Учебные площадки на базе компании и профильных учебных заведений, стажировки для студентов и старших школьников, стажировки на предприятиях, проект «Путь лидера» и система наставничества ломают стереотип о лесопромышленном комплексе как недостаточно технологичной отрасли.

Эффективная адаптация способствует привлечению и удержанию молодых перспективных сотрудников.



В 2019 году привлечено на производство 233 человека в возрасте до 30 лет.

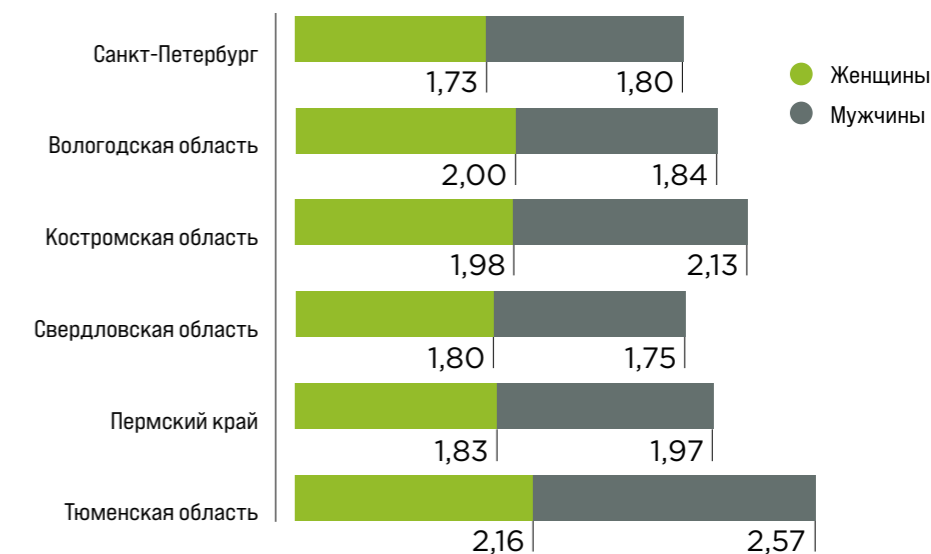
6.3

## МОТИВАЦИЯ И ОПЛАТА ТРУДА

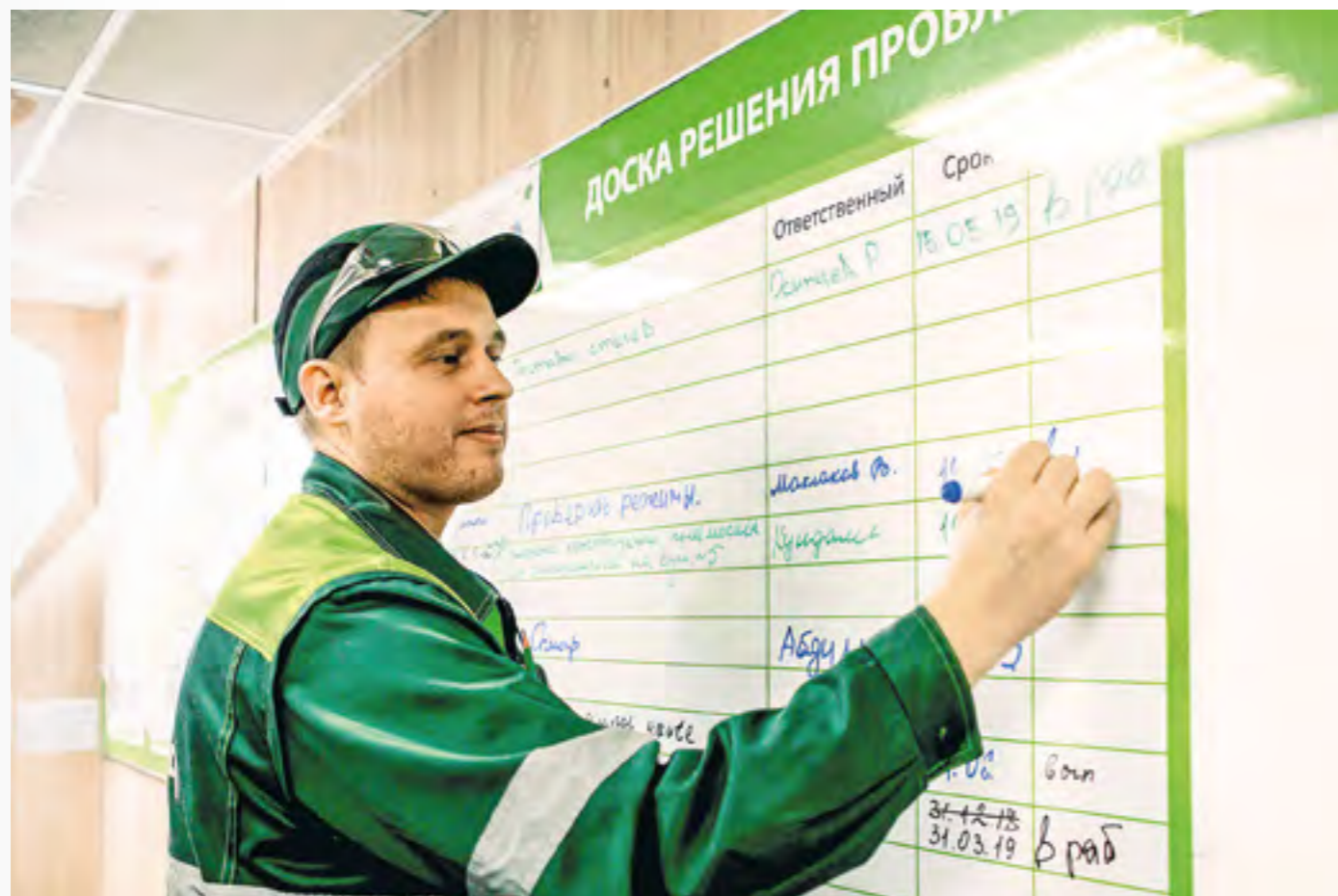
Наша цель — быть привлекательным и надежным работодателем. Группа «Свеза» применяет комплексный подход к системе вознаграждения сотрудников и гарантирует получение достойной оплаты труда. В компании приняты Положение об оплате труда работников и Положение о премировании работников.

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, как правило, в среднем почти вдвое превышает размер МРОТ.

Отношение стандартной заработной платы начального уровня по рабочим профессиям к МРОТ в основных регионах присутствия в 2019 году







Заработная плата ежегодно индексируется. Сотрудники HR-службы регулярно отслеживают динамику роста оплаты труда в регионах присутствия, следят за прогнозами инфляции и учитывают эти данные при пересмотре заработной платы. Таким образом, только за последние три года оплата труда в компании выросла в 1,6 раза. В 2019 году повышение заработной платы в группе «Свеза» составило в среднем 3%.

Одна из основных целей политики компании в сфере оплаты труда — это привлечение и удержание высококвалифицированных сотрудников. По итогам 2019 года размер заработной платы на комбинатах компании был в среднем на 11% выше, чем размер средней заработной платы соответствующего региона (в 2018-м — на 14%). Исключение составила Тюменская область, которая отличается повышенной концентрацией

предприятий нефтяной и газовой промышленности и находится на 10-м месте 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, работающих на однотипном оборудовании или по одной технологии.

Сотрудники также могут получить денежную премию за участие в работе кайдзен-команд, за внесение рационализаторского предложения через «Фабрику идей», а также за работу в качестве наставника молодых или проходящих переквалификацию сотрудников.

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 от 7 до 15% за счет улучшения качества и повышения эффективности труда.

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

# ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ СОТРУДНИКОВ

6.4

С 2017 года на фанерных комбинатах группы проводится комплексная оценка мастеров. Этот инструмент позволяет в течение года выявлять фокусные зоны для 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. Сотрудники с первым и вторым уровнями могут рассматриваться как кадровый резерв на вышестоящие позиции. Работники с третьим и четвертым уровнями получают детальный план корректирующих мероприятий.

Для оценки ценностей и компетенций сотрудников применяется также методика «360 градусов», которая позволяет составить всестороннюю характеристику сотрудника. В процессе оценки участвуют его коллеги, непосредственный руководитель, подчиненные (если они есть), а также сам сотрудник.

С начала 2017 года на комбинатах также 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.

С 2020 года после завершения внедрения инструментов кадрового управления в новом бизнесе для 100% сотрудников будет проводиться периодическая оценка результативности и развития карьеры.





# ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

6.5

Успех и благополучие компании во многом зависит от профессионализма и компетентности ее сотрудников. В «Свезе» внедрена комплексная система обучения и развития персонала, которая распространяется на все функции и подразделения и на все категории сотрудников — от топ-менеджеров до рабочих на производстве.

В компании применяется принцип смешанного обучения (70–20–10), используются различные форматы обучения: дистанционный, групповой, индивидуальный. К процессу обучения привлекаются внутренние тренеры и внешние провайдеры. В роли внутренних тренеров выступают эксперты из разных служб и дирекций компании, которые, помимо выполнения своей основной работы, проводят занятия с коллегами.

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-академия «Северстали», «Лидер Свеза», «Школа мастеров»).
- Бизнес-процессы компании.
- Программы развития наставников.
- Обучение инструментам бизнес-системы «Свеза».
- Обязательное обучение по вопросам безопасности производства и охраны труда.
- Изучение иностранного языка.

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. Для всех новых сотрудников компании независимо от должности один раз в квартал проводится тренинг «Технология производства фанеры». Возможность обучиться дополнительным специальностям открывает перед сотрудниками более широкие перспективы для продвижения и профессионального роста.



## На разных этапах в системе производственного обучения «Свезы» используются четыре стандартных инструмента

### Модель профессиональных компетенций

документ, в котором в структурированном виде описаны требования к конкретной профессии и рабочему месту

### Матрица навыков

инструмент, который помогает проанализировать, на каком уровне находятся навыки каждого сотрудника

### Дневник обучения

перечень того, чему сотрудник должен научиться в рамках своей профессии, сгруппированный по трудовым функциям и видам обучения. Используется для планирования обучения на рабочем месте и оценки уровня знаний, умений и навыков сотрудника

### Папка производственного обучения

набор учебных материалов по профессии, созданных экспертами компании и основанных на реальных практиках

72 МЛН РУБ. ↑ 9%

компания инвестировала в подготовку (подбор и обучение) кадров в 2019 году, что на 9% превышает уровень расходов в 2018 году

13,5

среднее количество часов обучения в расчете на одного сотрудника в 2019 году (без учета дистанционного обучения)

Один из ключевых элементов системы подготовки кадров на предприятиях компании — управленческая программа «Школа мастеров». Программа направлена на профессиональную подготовку линейных руководителей, развитие их лидерских навыков и укрепление авторитета мастера.

Модульная обучающая программа для руководителей «Лидер Свеза» нацелена на развитие лидеров и обмен опытом между сотрудниками из разных регионов.

Программа «Путь лидера» предназначена для развития молодых специалистов, обладающих потенциалом стать руководителем. В рамках программы, рассчитанной на два года, компания помогает талантливым сотрудникам быстро вырасти до руководящей должности.

Помимо собственных программ повышения квалификации, компания использует возможность



обучать и переобучать сотрудников в рамках государственных программ. В таких случаях обучение проводится по договорам с центрами занятости за счет компании с последующей компенсацией затраченных на образование работников денежных средств в виде государственной субсидии.

В 2019 году каждый четвертый сотрудник прошел очное обучение по корпоративным или профессиональным программам.





В соответствии с федеральным проектом «Старшее поколение» и в рамках государственной программы «Содействие занятости населения» субъекты Российской Федерации способствуют профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию граждан предпенсионного возраста. «Свеза» присоединилась к этой программе в 2019 году. 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 комбинат «Свеза» в Костроме помог получить новые знания 13 своим сотрудникам, которым до выхода на пенсию осталось меньше пяти лет. В 2020 году в рамках этого проекта компания планирует обучить еще 50 человек.

## Дистанционное обучение



В 2019 году 1 535 сотрудников (22 %) прошли дистанционное обучение по 7 448 курсам.

Дистанционное обучение в компании реализовано через корпоративный портал «Мое обучение и развитие». Здесь содержится более 2,5 тыс. электронных курсов, вебинаров и материалов

для развития по различным дисциплинам, необходимым сотрудникам компании. В 2019 году через портал руководители, специалисты и служащие компании получили доступ к обширной электронной библиотеке известного российского издательства деловой литературы «МИФ». Более 700 книг по бизнесу, маркетингу, тайм-менеджменту и многим другим направлениям теперь доступны через портал «Мое обучение и развитие».

«Свеза» сотрудничает с крупнейшей онлайн-школой английского языка Skyeng. Компания предоставляет возможность бесплатного обучения сотрудникам, которых определяют их руководители, исходя из потребностей бизнеса и стратегических целей. Остальным сотрудникам и членам их семей предоставляется значительная скидка на обучение.

6.6

# СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА ПЕРСОНАЛА

## Социальные гарантии и льготы для сотрудников

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

Социальный пакет работников «Свезы» предусматривает добровольное медицинское страхование с первого дня работы.

В перечень льгот входит оплата санаторно-курортного и реабилитационно-

восстановительного лечения, а также путевок в детские лагеря отдыха.

Также 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 по случаю 23 февраля и 8 Марта, а также детям сотрудников на Новый год и первоклассникам на День знаний.





## 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.

Так, медпункт комбината «Свеза» в Костроме функционирует как полноценная поликлиника. В двухэтажном здании на постоянной основе ведут прием врачи общей практики и узкие специалисты из медицинских учреждений Костромы. Очередным этапом комплексного подхода к оздоровлению работников комбината стало открытие хорошо оснащенного кабинета для физиопроцедур. Более ста работников предприятия по итогам ежегодных медицинских профосмотров без отрыва от производства смогут проходить индивидуальную программу реабилитации, которая

включает в себя обеспечение медикаментами и проведение физиопроцедур.

В рамках ДМС компания предоставляет своим сотрудникам возможность проверить свое здоровье. Так, более 500 человек в Уральском воспользовались этим предложением и 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 санитарно-курортному, реабилитационно-восстановительному лечению и организации летнего отдыха для детей работников с частичной оплатой.

Сотрудников компания обеспечивает бесплатным и качественным питанием. В Уральском бракеражная комиссия из числа работников комбината ежемесячно посещает корпоративные столовые и следит за организацией питания и соблюдением санитарно-гигиенических норм приготовления и хранения пищи.



# КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА И ВОЛОНТЕРСТВО

## Корпоративная культура

«Свеза» развивает корпоративную культуру, основанную на общих ценностях и едином отношении к работе, 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.

**В основе корпоративной культуры «Свезы» лежат:**

- ценности компании;
- Кодекс поведения сотрудников;
- Кодекс делового партнерства;
- система развития внутреннего кадрового резерва. Подробнее см. раздел **«Система подбора и продвижения кадров, соблюдение прав человека»;**
- развитая система внутренних коммуникаций. Подробнее см. раздел **«Взаимодействие с сотрудниками»;**
- система обратной связи. Подробнее см. раздел **«Взаимодействие с сотрудниками»;**
- принятая корпоративная символика и традиции компании.





## Ценности «Свеза»

<b>Безопасность</b>	Устранение опасных факторов:	отслеживает и устраняет опасные факторы
	Приоритет безопасности труда:	не принимает решения в ущерб безопасности
	Реализует и поддерживает инициативы по повышению безопасности труда.	
	Соблюдение правил ОТ и ТБ:	соблюдает сам, требует от других соблюдения правил ОТ и ТБ
<b>Клиентоориентированность</b>	Удовлетворение потребностей клиентов:	соблюдает согласованные сроки, стандарты, требования по качеству и сервису своевременно решает проблемы клиентов и исключает их повтор
	Регулярный контакт с клиентами:	знает, понимает, систематически уточняет потребности клиентов создает предложения и оперативно корректирует их в регулярном взаимодействии с клиентом
	Превышение ожиданий клиентов:	инициативно находит и реализует уникальные решения, новые возможности, которые превосходят ожидания клиентов
<b>Командная работа</b>	Создание позитивной атмосферы:	создает позитивную атмосферу, воодушевляет коллег и подчиненных
		взаимодействует, используя как логику, так и эмоции
	Приоритет интересов команды:	согласует свои интересы с интересами дела (команды)
		принимает на себя ответственность за результаты команды, в том числе за неудачи
	Честность и открытость:	регулярно и открыто обсуждает с командой текущую ситуацию, цели и суть изменений
		честно и своевременно говорит о проблемах
	Активное участие в обмене знаниями:	активно запрашивает и охотно делится опытом, знаниями, информацией
применяет полученные знания на практике выстраивает и использует сеть профессиональных контактов как в компании, так и за ее пределами		
Самоорганизация под цель:	достигает целей и решает задачи в том числе за пределами формальных обязанностей	
	активно вовлекается сам и вовлекает других в работу самоорганизующихся команд	

<b>Эффективность и оперативность</b>	Постановка и достижение амбициозных целей:	ставит амбициозные цели для себя, команды и достигает их
		обеспечивает максимальную скорость улучшений
	Открытость новому:	критически оценивает привычный способ работы, ищет более эффективные решения.
		открыт идеям других. своевременно корректирует цели при изменении обстановки
	Умение пробовать новое:	экспериментирует, учитывает уроки и учится на них
		поддерживает эксперименты других
	Достижение целей оптимальным способом:	достигает целей оптимальным способом с максимальной отдачей на используемые ресурсы
		развивает успехи, устраняет неудачи
	Анализ проблем и расстановка приоритетов:	глубоко анализирует проблемы с учетом как деталей, так и «большой картинки»
		делает практические выводы и расставляет приоритеты
	Умение слушать и давать обратную связь:	умеет слушать и понятно объясняет
		запрашивает и дает обратную связь. Отмечает успехи, искренне благодарит
	Развитие себя и других:	знает, использует и активно развивает сильные стороны свои, команды, коллег
		проактивно развивает и привлекает недостающие компетенции своевременно расстается с теми, кто не развивается.
	Личный выход в производство:	лично выходит в производство, в отдел, к клиентам с целью понимания ситуации, поиска улучшений и коллективного решения проблем
		предлагает и создает новые источники дохода для компании
	Развитие бизнеса:	в работе с партнерами создает совместную ценность
		отслеживает и использует новые возможности в своей и других областях
<b>Уважение к людям</b>	Вежливость и выдержанность:	общается вежливо, контролирует эмоции
	Забота о людях:	заботится о людях, учитывает их чувства и эмоции, потребности и интересы
	Соблюдение договоренностей:	соблюдает договоренности, выполняет обещания



## 11 правил поведения сотрудников компании «Свеза»

- 1 Мы ставим безопасность превыше всего
- 2 Мы относимся к другим так, как хотим, чтобы они относились к нам
- 3 Мы открыто говорим о наших проблемах
- 4 Мы работаем в команде для достижения общей цели
- 5 Мы не смешиваем работу и личную жизнь
- 6 Мы бережно относимся к имуществу компании
- 7 Мы не разглашаем конфиденциальную информацию
- 8 Выполняя свои рабочие обязанности, мы всегда действуем в интересах компании «Свеза»
- 9 Мы не принимаем подарки, которые могут поставить нас и наших контрагентов в зависимое положение
- 10 Мы уважаем и ценим наших клиентов и партнеров
- 11 Мы ответственно ведем себя в публичном пространстве

### Кодекс поведения сотрудников «Свезы»

Каждый новый сотрудник при приеме на работу обязательно читает и принимает Кодекс 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 2020 году на базе кодекса будет разработан и принят Стандарт поведения сотрудников. Если сотрудник заметил, что правила и нормы поведения, закрепленные в Кодексе, нарушаются, он может обратиться в комитет по этике, где каждая конкретная ситуация рассматривается с участием генерального директора компании.

### Кодекс делового партнерства

В компании разрабатывается Кодекс делового партнерства, в котором закреплены принципы взаимодействия сотрудников с поставщиками и клиентами, обязательства перед ними и ожидания от партнеров. 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. Для этого используются такие инструменты, как «Оценка 360°», «Быстрая обратная связь», комитет по этике, «Единая горячая линия». Самый масштабный инструмент, опрос по вовлеченности сотрудников «Голос «Свеза», — это анонимное ежегодное социологическое исследование, в котором участвуют все желающие. Цель опроса — определить, как сотрудники воспринимают культуру компании, дать им возможность высказать свое мнение о различных аспектах работы. По результатам исследования формируются планы корректирующих мероприятий, которые направлены на улучшение проблемных зон.

В 2019 году в опросе по вовлеченности приняли участие более 6,5 тыс. человек, или 94% работников компании. Для получения объективных данных опрос проводит внешний провайдер по методике, позволяющей охватить все ключевые для компании темы. В 2018–2019 годах фокус работы был сконцентрирован на пяти факторах: «Процессы», «Взаимодействие со смежниками», «Признание», «Самостоятельность», «Удовлетворенность результатом».

Совершенствование текущих процессов, кросс-функционального взаимодействия и усиление прямого диалога руководителей с сотрудниками позволили обеспечить рост показателей по всем пяти факторам.

По результатам опроса на всех уровнях управления (от руководителей малых команд до высшего руководства) проходят обсуждения с коллективами, составляются планы корректирующих мероприятий, которые помогут устранить проблемы и закрепить позитивные изменения.

### 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»

Для развития корпоративной культуры в 2019 году в компании запустили программу «Свеза Актив». Ее основная идея — объединить наиболее активных и вовлеченных сотрудников «Свезы» 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.

### Уровень вовлеченности на предприятиях «Свезы», %

	2018	2019
Центральный офис	68	69
Санкт-Петербург	63	74
Новатор	60	60
Кострома	79	81
Мантурово	76	66
Уральский	68	63
Верхняя Синячиха	74	75
Тюмень	51	33



### Цели программы «Свеза Актив»

- Создание внутреннего сообщества вовлеченных и активных сотрудников
- Продвижение бренда компании как работодателя внутри компании
- Повышение узнаваемости и рост престижа компании вовне
- Повышение уровня информированности о проектах и инициативах компании среди коллег
- Укрепление диалога между руководством и сотрудниками
- Поддержка развития региона и локальных сообществ путем участия в волонтерских мероприятиях

67%

вовлеченность сотрудников компании в 2019 году





## Направления деятельности активистов

### Внешняя поддержка бренда

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

### Внутренние коммуникации

- Информирование о ключевых инициативах и новостях компании
- Поддержка крупных корпоративных проектов

В команде «Свеза Актив» в 2019 году во всех регионах присутствия состоялось более 180 человек, прошло около 100 мероприятий и акций с участием активистов, среди них: субботники, благотворительные мероприятия по случаю Дня Победы, различные мастер-классы для школьников, организация детских площадок в поселках, участие в велозабегах, марафонах, в деловых мероприятиях в качестве представителей компании и многое другое. Подробнее см. раздел **«Корпоративное волонтерство»**.

## Корпоративные мероприятия и праздники

Результаты внутренних исследований показывают, что людям важно понимать свою ценность для предприятия, иметь возможность развиваться профессионально, двигаться по карьерной лестнице.



### «Лучший по профессии»

Новым элементом корпоративной культуры стали конкурсы на звание «Лучший по профессии», которые стимулируют сотрудников к достижению высоких показателей в профессиональной деятельности. В 2019 году в таком конкурсе приняли

участие в общей сложности 197 человек, представители двух специальностей: «сортировщик шпона» и «слесарь-ремонтник». На всех комбинатах «Свезы» прошли отборочные этапы, которые включали письменное тестирование и практическое задание. Участники, набравшие по итогам отбора наибольшее количество баллов,

получили денежные призы. 14 финалистов, занявших первые места, отправились на суперфинал конкурса, который состоялся 21 ноября в Санкт-Петербурге. Все участники суперфинала получили дипломы и подарки, которые им вручил генеральный директор «Свезы» Анатолий Фришман.

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 2019 году комбинат в Верхней Синячихе совместно с администрацией поселка организовал праздничные мероприятия для жителей, сотрудников и членов их семей. Более 150 лучших сотрудников комбината были награждены грамотами. В Мантурове лучшие работники градообразующего предприятия были отмечены грамотами и благодарностями администрации Костромской области, Костромской областной Думы, администрации и Думы городского округа

город Мантурово. Помимо торжественной части, для гостей организуют также развлекательные программы.

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. Подробнее см. раздел **«Поддержка спорта и здорового образа жизни»**.

## Корпоративное волонтерство

Корпоративное волонтерство — одно из важных направлений корпоративной социальной ответственности группы «Свеза». Волонтерство развивает социальные навыки, повышает профессиональную самооценку и удовлетворенность сотрудников своей работой, дает ощущение нужности и сплачивает коллектив.

### Основные направления корпоративного волонтерства







16

экологических субботников проведено в 2019 году

> 2 000

деревьев посажено силами сотрудников

Сотни волонтеров из числа сотрудников компании ежегодно участвуют в различных мероприятиях экологической и социальной направленности.

В значительной мере корпоративное волонтерство в компании развивается в рамках программы «Свеза Актив». Так, команда «Свеза Актив» комбината в Санкт-Петербурге организовала серию субботников в Понтонном. Волонтеры «Свеза Актив» в Верхней Синячихе провели экскурсии на производство для пенсионеров, бывших работников комбината. В ходе благотворительного йога-марафона «Добро в ладонях» волонтеры комбината «Свеза» в Уральском собрали средства на приобретение развивающего оборудования для службы ранней помощи «Умный малыш».

Важнейшим направлением деятельности корпоративных волонтеров является участие в экологических проектах и акциях.

В июле — августе «Свеза» в Санкт-Петербурге поддержала экологический проект Eco-life международной студенческой организации AIESEC. Активисты AIESEC провели для сотрудников «Свезы» тренинги о целях устойчивого развития ООН, о жизни без пластика и повседневных экологических привычках. В свою очередь, сотрудники «Свезы» рассказали им о практиках ответственного управления лесами и принципах FSC-сертификации. Сотрудники «Свезы» и активисты молодежного сообщества провели совместный экологический субботник в Понтонном, где расположен петербургский комбинат компании.



В сентябре во Всемирный день чистоты команда «Свезы» вместе с представителями других социально ответственных компаний приняла участие в очередном этапе Всероссийского экологического турнира по «Чистым играм» — «Кубок чистоты» в Санкт-Петербурге. Общероссийская акция «Чистые игры» направлена на привлечение внимание общественности к острым экологическим проблемам, улучшению экообстановки и экологическому воспитанию. Участники делятся на команды и соревнуются в скорости и качестве очистки территории. Цель соревнований — набрать как можно больше баллов за собранный мусор.

«Свеза» поддержала акцию в парке «Александрино», расположенном на юго-западе Санкт-Петербурга.

По итогам соревнования команда волонтеров компании заняла первое место в корпоративном зачете турнира.

Ранее в экоквесте «Чистые игры» приняли участие команды комбинатов «Свезы» в Уральском и в Верхней Синячихе. Сотрудники группы «Свеза» в Костроме, Уральском и Верхней Синячихе также участвовали в экологической акции «Всероссийский день посадки леса».

В последнюю пятницу сентября по инициативе Лесного попечительского совета отмечается День ответственного отношения к лесу. «Свеза» присоединилась к празднованию FSC-пятницы и, чтобы привлечь внимание сотрудников к проблемам сохранения, восстановления и приумножения лесных

ресурсов, провела викторины о лесе в центральном офисе и на комбинатах. Мероприятия были организованы участниками программы «Свеза Актив».

В 2020 году группа «Свеза» намерена уделять больше внимания развитию корпоративного волонтерства и вовлечению новых сотрудников.

**Команда «Свеза Актив» в Уральском (Пермский край) получила награду в номинации «Важное дело» районного конкурса «Молодежь-2019».**





# ОБ ОТЧЕТЕ

7

Настоящий документ является первым отчетом об устойчивом развитии группы «Свеза» (именуемой в отчете также «компания» и «группа») за 2019 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 ежегодный период отчетности.

7.1 ПРИЛОЖЕНИЯ

143



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, которые являются существенными в связи с требованиями Лесного попечительского совета к компаниям, которые ответственно относятся к использованию лесов и применяют в производстве древесины 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 в качестве существенных заинтересованными сторонами.

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 62 — от представителей внешних заинтересованных сторон (местных сообществ, некоммерческих организаций, деловых партнеров, СМИ и пользователей социальных сетей, органов государственной власти и местного самоуправления). Девять 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 такие темы, как «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.

**Экономика**

- 1 Экономические результаты деятельности
- 2 Оплата труда сотрудников (по регионам) в сравнении с рынком

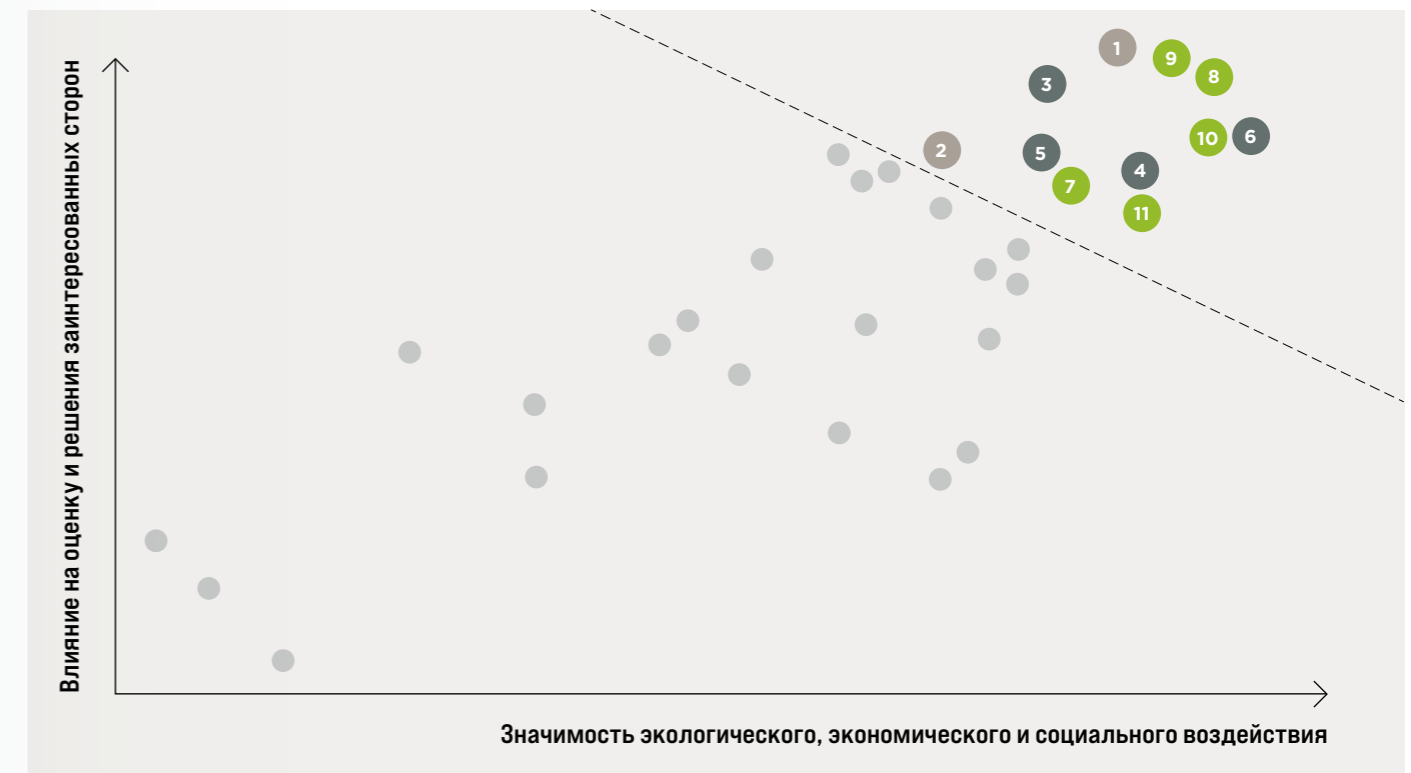
**Общество**

- 3 Здоровье и безопасность на рабочем месте
- 4 Занятость
- 5 Обучение и образование сотрудников
- 6 Воздействие на местные сообщества, включая сотрудничество и программы развития

**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

**Матрица существенности**



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 2019 календарный год, а там, где это представлялось возможным, — в динамике за ряд лет. По существенным аспектам отчет описывает подходы к управлению 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 за 2019 год 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 GRI. Сбалансированность отчета обеспечивается представлением как позитивной информации о достижениях компании, так и наличием критической информации о 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 соответствующего блока 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 Дарье Морачевской, менеджеру по программам КСО и бренду, e-mail: da.morachevskaja@sveza.com

### Юридические лица, отчетность которых включается в консолидированную финансовую отчетность

Название компании	Основной вид деятельности
<b>Сегмент Фанера</b>	
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 «Тюменский фанерный завод»	Производство фанеры
ООО «Тюменская фанера»	Продажа фанеры
ООО «СВЕЗА Биопродукт»	Продажа прочей продукции, сопутствующей производству фанеры
<b>Сегмент Целлюлоза</b>	
ООО «Вологда Палп»	Строительство завода по производству целлюлозы
АО «УК «Суда»	Сервисная организация
<b>Сегмент Лесозаготовка</b>	
ООО «СВЕЗА Ресурс»	Лесозаготовка

# ПРИЛОЖЕНИЯ

7.1

## Таблица соответствия отчета Стандартам GRI

● Существенная тема

Элементы отчетности Стандартов GRI	Место в отчете/комментарий
<b>Общие элементы отчетности</b>	
<b>1. Профиль организации</b>	
102-1	Название организации ООО «СВЕЗА-Лес»
102-2	Основные бренды, продукция, а также услуги Продукция
102-3	Местонахождение штаб-квартиры пос. Путилково, Красногорский район, Московская область
102-4	География основной деятельности Основные активы
102-5	Характер собственности и организационно-правовая форма Структура корпоративного управления
102-6	Рынки, на которых работает организация Позиция на рынке
102-7	Масштаб организации «Свеза» в 2019 году
102-8	Информация о сотрудниках и других работниках Структура персонала и кадровая политика
102-9	Цепочка поставок организации Цепочка поставок
102-10	Существенные изменения масштабов, структуры или собственности организации, или ее цепочки поставок Собственная лесозаготовка
102-11	Принцип предосторожности Политика и управление природоохранной деятельностью
102-12	Внешние инициативы Независимая лесная сертификация
102-13	Членство в ассоциациях Деловые и общественные организации, участие в отраслевых мероприятиях
<b>2. Стратегия</b>	
102-14	Заявление самого старшего лица, принимающего решения в организации Обращение генерального директора
102-15	Ключевые воздействия, риски и возможности Повышение уровня противопожарной защиты на предприятиях Экономическое воздействие на регионы присутствия Выявление, анализ и устранение очагов опасности Снижение экологического следа Управление инновациями
<b>3. Этика и добросовестность</b>	
102-16	Ценности, принципы, стандарты и нормы поведения организации Наши ценности Противодействие коррупции
102-17	Механизмы для обращений по вопросам этики Взаимодействие с сотрудниками



Элементы отчетности Стандартов GRI	Место в отчете/комментарий
<b>4. Корпоративное управление</b>	
102-18 Структура корпоративного управления	Структура корпоративного управления
102-19 Делегирование полномочий	Структура корпоративного управления
102-20 Руководящие должности, предполагающие ответственность за решение экономических, экологических и социальных проблем	Структура корпоративного управления
102-21 Консультации с заинтересованными сторонами по экономическим, экологическим и социальным проблемам	Оценка воздействия поставщиков
102-22 Состав высшего органа корпоративного управления и его комитетов	Структура корпоративного управления
102-23 Председатель высшего органа корпоративного управления	Структура корпоративного управления
102-24 Порядок выдвижения и отбора кандидатов в члены высшего органа корпоративного управления	Структура корпоративного управления
102-25 Конфликт интересов	Политика противодействия коррупции ООО «СВЕЗА-Лес» и связанных юридических лиц
102-26 Роль высшего органа корпоративного управления в определении целей организации, ее ценностей и стратегии	Структура корпоративного управления
102-32 Роль высшего органа корпоративного управления в подготовке отчетности в области устойчивого развития	Отчет утвержден генеральным директором
<b>5. Взаимодействие с заинтересованными сторонами</b>	
102-40 Список групп заинтересованных сторон	Подходы к взаимодействию
102-41 Коллективные договоры	Участие профсоюзов в охране труда Помощь ветеранам и пожилым людям
102-42 Выявление и отбор заинтересованных сторон	Подходы к взаимодействию
102-43 Подходы к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Подходы к взаимодействию
102-44 Поднятые ключевые темы и высказанные опасения	Взаимодействие с заинтересованными сторонами
<b>6. Практика отчетности</b>	
102-45 Юридические лица, отчетность которых была включена в консолидированную финансовую отчетность	Об отчете
102-46 Определение содержания отчета и границ тем	Об отчете
102-47 Перечень существенных тем	Об отчете
102-48 Переформулирование информации	Отсутствовало
102-49 Изменения в отчетности	Отсутствовали
102-50 Отчетный период	Об отчете
102-51 Дата публикации предыдущего отчета	Первый отчет
102-52 Цикл отчетности	Об отчете
102-53 Контактное лицо по отчету	Об отчете

Элементы отчетности Стандартов GRI	Место в отчете/комментарий
102-54 Заявление о подготовке отчета в соответствии со стандартом GRI	Об отчете
102-55 Указатель содержания GRI	Таблица соответствия отчета Стандартам GRI
102-56 Внешнее заверение	Об отчете

## Экономика

<b>201 Экономическая результативность</b>	
103-2 Подходы к управлению	Корпоративное управление
201-2 Финансовые аспекты и прочие риски и возможности, связанные с изменением климата	Лесопользование и смягчение последствий изменения климата
201-3 Обеспеченность обязательств организации, связанных с пенсионными планами с установленными льготами	Помощь ветеранам и пожилым людям
201-4 Финансовая помощь, полученная от государства	Обучение и развитие
<b>202 Присутствие на рынках</b>	
103-2 Подходы к управлению	Структура персонала и кадровая политика
202-1 Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Мотивация и оплата труда
<b>203 Непрямые экономические воздействия</b>	
103-2 Подходы к управлению	Экономическое воздействие на регионы присутствия
203-1 Инвестиции в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Социальные проекты
203-2 Существенные непрямы экономические воздействия	Экономическое воздействие на регионы присутствия
<b>204 Практика закупок</b>	
204-1 Доля расходов на местных поставщиков	Поставщики и подрядчики
<b>205 Противодействие коррупции</b>	
205-1 Деятельность, прошедшая оценку рисков, связанных с коррупцией	Противодействие коррупции
205-2 Информирование о политиках и методах противодействия коррупции и обучение им	Противодействие коррупции
205-3 Подтвержденные случаи коррупции и предпринятые действия	Противодействие коррупции
<b>206 Препятствие конкуренции</b>	
206-1 Правовые действия в отношении организации в связи с препятствием конкуренции и нарушением антимонопольного законодательства	Отсутствовали
<b>301 Материалы</b>	
301-1 Израсходованные материалы по массе или объему	Управление лесопользованием

## Окружающая среда



Элементы отчетности Стандартов GRI	Место в отчете/комментарий	
301-2	Материалы, представляющие собой переработанные или повторно используемые отходы	Использование отходов и производство биопродуктов
301-3	Повторно использованные продукты и упаковка	Использование отходов и производство биопродуктов
<b>302 Энергия</b>		
103-2	Подходы к управлению	Рациональное энергопотребление
302-3	Энергоемкость	Рациональное энергопотребление
302-4	Сокращение энергопотребления	Рациональное энергопотребление
<b>303 Вода</b>		
103-2	Подходы к управлению	Воздействие на водные объекты
303-1	Водозабор в разбивке по источникам	Воздействие на водные объекты
303-2	Источники воды, на которые водозабор организации оказывает существенное воздействие	Воздействие на водные объекты
<b>304 Биоразнообразие</b>		
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	Сохранение биоразнообразия и лесов высокой природоохранной ценности
304-2	Существенные воздействия деятельности, продукции и услуг на биоразнообразие	Сохранение биоразнообразия и лесов высокой природоохранной ценности
304-3	Сохраненные или восстановленные местообитания	Сохранение биоразнообразия и лесов высокой природоохранной ценности
<b>305 Выбросы</b>		
103-2	Подходы к управлению	Воздействие на атмосферный воздух (выбросы)
305-7	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ	Воздействие на атмосферный воздух (выбросы)
<b>306 Сбросы и отходы</b>		
103-2	Подходы к управлению	Использование отходов и производство биопродуктов
306-1	Общий объем сбросов с указанием качества сточных вод и принимающего объекта	Воздействие на водные объекты
306-2	Общая масса отходов с разбивкой по типу и методам обращения	Использование отходов и производство биопродуктов
306-3	Существенные разливы	Отсутствовали
306-5	Источники воды, на которые оказывает существенное влияние сброс сточных вод организацией	Воздействие на водные объекты
<b>307 Соответствие экологическим требованиям</b>		

Элементы отчетности Стандартов GRI	Место в отчете/комментарий	
103-2	Подходы к управлению	Политика и управление природоохранной деятельностью
307-1	Случаи несоответствия экологическим нормам и требованиям	На два предприятия были наложены штрафные санкции в связи с нарушениями требований законодательства при накоплении люминесцентных ламп (Кострома) и нарушениями правил водопользования при заборе воды и при сбросе сточных вод (Тюмень) на общую сумму 182 тыс. руб.
<b>308 Экологическая оценка поставщиков</b>		
308-1	Новые поставщики, прошедшие оценку по экологическим критериям	Экологическая и социальная ответственность в цепочке поставок
308-2	Отрицательное воздействие на окружающую среду в цепочке поставок и принятые меры	Экологическая и социальная ответственность в цепочке поставок

## Социальная сфера

<b>401 Занятость</b>		
103-2	Подходы к управлению	Структура персонала и кадровая политика
401-1	Вновь нанятые сотрудники и текучесть кадров	Система подбора и продвижения кадров, соблюдение прав человека
401-2	Льготы, предоставляемые сотрудникам, работающим на условиях полной занятости	Оплата труда, Социальные гарантии и льготы для сотрудников
401-3	Предоставление отпуска по материнству и отцовству	Общее количество сотрудников, имевших в 2019 году право на отпуск по материнству/отцовству и взявших данный отпуск, составило 341 человек (5% от общего количества сотрудников), в том числе 337 женщин и четверо мужчин. По итогам трех месяцев 2020 года вышли из отпуска 31%, уволились 11 %, остаются в отпуске по уходу за ребенком 58 %
<b>402 Взаимоотношения сотрудников и руководства</b>		
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
<b>403 Здоровье и безопасность персонала</b>		
103-2	Подходы к управлению	Промышленная безопасность и охрана труда Политика и управление
403-1	Доля работников, представленных в официальных совместных комитетах по здоровью и безопасности	Участие профсоюзов в охране труда
403-2	Производственный травматизм, уровень профессиональных заболеваний, коэффициент потерянных дней и коэффициент отсутствия на рабочем месте, количество смертельных случаев	Результаты мероприятий по предотвращению травматизма
403-3	Работники с высоким риском травматизма или профессиональных заболеваний	Выявление, анализ и устранение очагов опасности
403-4	Отражение вопросов здоровья и безопасности в официальных соглашениях с профсоюзами	Участие профсоюзов в охране труда



Элементы отчетности Стандартов GRI		Место в отчете/комментарий		
<b>404</b>	<b>Обучение и образование</b>			
103-2	Подходы к управлению	Система обучения «Свеза»		
404-1	Среднегодовое количество часов обучения одного сотрудника	Система обучения «Свеза»		
404-2	Программы развития навыков и образования	Система обучения «Свеза»		
404-3	Доля сотрудников, для которых проводятся периодические оценки результативности и развития карьеры	9,1%, в том числе: 99,8% женщин, 98,6% мужчин в том числе: 99,0% рабочие 99,3% руководители 99,5% специалисты		
<b>405</b>	<b>Разнообразие и равные возможности</b>			
		<b>Возраст, лет</b>	<b>Женщины</b>	<b>Мужчины</b>
405-1	Разнообразие органов корпоративного управления и сотрудников	31-40	2	4
		41-50	—	12
		51-60	—	4
405-2	Отношение базового оклада мужчин и женщин	Базовые оклады мужчин и женщин для разных категорий персонала в компании не отличаются, поскольку при назначении заработной платы за равный труд гендерный аспект не учитывается		
<b>406</b>	<b>Недопущение дискриминации</b>			
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Отсутствовали		
<b>407</b>	<b>Свобода ассоциации и ведения коллективных переговоров</b>			
407-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых право на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров может подвергаться риску	Взаимодействие с профсоюзами Экологическая и социальная ответственность в цепочке поставок Отсутствует риск нарушения права на использование свободы ассоциации и ведение коллективных переговоров		
<b>408</b>	<b>Детский труд</b>			
408-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования детского труда	Оценка социального воздействия поставщиков В силу специфики отрасли на предприятиях компании отсутствует риск использования детского труда		
<b>409</b>	<b>Принудительный или обязательный труд</b>			
409-1	Подразделения, в которых и поставщики, у которых имеется риск использования принудительного или обязательного труда	Оценка социального воздействия поставщиков На предприятиях компании отсутствует риск использования принудительного или обязательного труда		
<b>411</b>	<b>Права коренных народов</b>			

Элементы отчетности Стандартов GRI		Место в отчете/комментарий
411-1	Случаи нарушения прав коренных народов	Отсутствовали
<b>413</b>	<b>Местные сообщества</b>	
103-2	Подходы к управлению	Социальные проекты и благотворительная помощь
413-1	Процент подразделений с реализованными программами взаимодействия с местными сообществами, программами оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программами развития местных сообществ	Социальные проекты и благотворительная помощь
413-2	Подразделения с существенным фактическим и потенциальным отрицательным воздействием на местные сообщества	Отсутствуют
<b>414</b>	<b>Социальная оценка поставщиков</b>	
414-1	Процент новых поставщиков, прошедших оценку с использованием социальных критериев	Оценка социального воздействия поставщиков
414-2	Отрицательные социальные воздействия в цепочке поставок и предпринятые действия	Оценка социального воздействия поставщиков
<b>415</b>	<b>Государственная политика</b>	
415-1	Денежное выражение пожертвований организации на политические цели	Отсутствовали
<b>416</b>	<b>Здоровье и безопасность потребителя</b>	
416-1	Оценка воздействия категорий продуктов и услуг на здоровье и безопасность	Экологические характеристики продукции
416-2	Общее количество случаев несоответствия нормативным требованиям и добровольным кодексам, касающимся воздействия продукции и услуг на здоровье и безопасность	Отсутствовали
<b>417</b>	<b>Маркетинг и маркировка</b>	
417-1	Виды информации о свойствах продукции и услуг, требуемые процедурами	Экологические характеристики продукции
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 добровольным кодексам, касающимся маркетинговых коммуникаций	Отсутствовали
<b>418</b>	<b>Неприкосновенность частной жизни потребителя</b>	
418-1	Общее количество обоснованных жалоб, касающихся нарушения неприкосновенности частной жизни потребителя и утери данных о потребителях	Неприменимо. Отсутствует сбор персональных данных потребителей



## Приложение 2

### Перечень организаций, которые получили помощь готовой продукцией и древесными отходами

Предприятие	Благополучатель
Санкт-Петербург	<ul style="list-style-type: none"> <li>20-й отряд федеральной противопожарной службы по г. Санкт-Петербургу</li> <li>Молодежный клуб «Z»</li> <li>Реконструкция стадиона «Парус»</li> <li>Федеральный научный центр реабилитации инвалидов им. Г.А. Альбрехта</li> </ul>
Новатор	<ul style="list-style-type: none"> <li>Великоустюгская районная организация Всероссийского общества инвалидов</li> <li>Великоустюгская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</li> <li>Центр дополнительного образования, Великий Устюг</li> <li>Вечерняя (сменная) общеобразовательная школа, Великий Устюг</li> <li>Голузинская средняя общеобразовательная школа, пос. Новатор</li> <li>Детский сад «Аленушка», пос. Новатор</li> <li>Великоустюгский культурно-досуговый центр</li> <li>Красавинский психоневрологический интернат</li> <li>Приют для бездомных животных «Доброе сердце», Великий Устюг</li> </ul>
Кострома	<ul style="list-style-type: none"> <li>Костромской государственный университет</li> <li>Энергетический техникум им. Чижова</li> <li>АНО «Национальный балет «Кострома» (ремонт танцевальных классов)</li> </ul>
Мантурово	<ul style="list-style-type: none"> <li>Администрация г. Шарьи (XXV межрегиональный этнофестиваль «Мы с Ветлуги-реки»)</li> </ul>
Верхняя Сиячиха	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средняя общеобразовательная школа № 3</li> <li>Комплексный центр социального обслуживания населения г. Алапаевска и Алапаевского района</li> <li>Физкультурно-спортивный центр «Орион»</li> </ul>
Уральский	<ul style="list-style-type: none"> <li>Новоильинский казачий кадетский корпус им. Атамана Ермака</li> <li>Средняя общеобразовательная школа пос. Уральский</li> </ul>
Тюмень	<ul style="list-style-type: none"> <li>Интерактивная площадка «Поленница» на общегородском мероприятии «Тюмень мастеровая» (День города)</li> <li>Закрытие «Трудового лета» (программа временной занятости подростков и молодежи «Отряды мэра»)</li> <li>Соревнования «Экстрим Экспо»: изготовление скалодрома</li> <li>Конкурс профессионального мастерства World Skills</li> </ul>





### Перечень организаций, которые получили финансовую и иную материальную помощь

Предприятие	Благополучатель
Санкт-Петербург	<ul style="list-style-type: none"> <li>Средняя общеобразовательная школа № 400 им. Александра Невского, пос. Понтонный</li> </ul>
Новатор	<ul style="list-style-type: none"> <li>Администрация Самотовинского сельского поселения</li> <li>Великоустюгская районная организация Всероссийского общества инвалидов</li> <li>Великоустюгская общеобразовательная школа-интернат для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</li> <li>Детский сад «Аленушка», пос. Новатор</li> <li>Детский сад «Василек», пос. Валга</li> <li>Великоустюгский городской Совет ветеранов</li> <li>Великоустюгский районный Совет женщин</li> <li>Детско-юношеская спортивная школа г. Великий Устюг</li> <li>Федерация функционального многоборья, Великий Устюг</li> <li>ФОК пос. Новатор</li> <li>Новаторский дом культуры</li> </ul>
Кострома	<ul style="list-style-type: none"> <li>Костромской областной благотворительный антираковый фонд «Пока беда не коснулась всех»</li> <li>Костромская областная общественная просветительско-образовательная организация «Знание»</li> <li>АНО «Центр социальных инициатив»</li> <li>Костромское региональное отделение Всероссийской общественной организации ветеранов (пенсионеров) войны, труда, вооруженных сил и правоохранительных органов</li> </ul>
Мантурово	<ul style="list-style-type: none"> <li>Костромской областной благотворительный антираковый фонд «Пока беда не коснулась всех»</li> <li>Молодежный центр «Юность»</li> <li>Благотворительный фонд «Верные сердца» (приют для животных)</li> <li>Мантуровский комплексный центр социального обслуживания населения</li> <li>Физкультурно-оздоровительный комплекс «Спартак»</li> <li>Средняя общеобразовательная школа № 3</li> <li>Мантуровская центральная районная больница</li> </ul>
Верхняя Сиячиха	<ul style="list-style-type: none"> <li>Физкультурно-спортивный центр «Орион»</li> <li>Средняя общеобразовательная школа № 3</li> </ul>
Уральский	<ul style="list-style-type: none"> <li>Центр детского творчества</li> <li>Детский сад «Березка»</li> <li>Общество инвалидов «Надежда»</li> <li>Паллиативное отделение больницы пос. Уральский</li> </ul>





[sveza.ru](http://sveza.ru)

-  [www.sveza.ru](http://www.sveza.ru)
-  [svezacompany](https://www.instagram.com/svezacompany)
-  [Sveza.Company](https://www.facebook.com/Sveza.Company)
-  [sveza\\_group](https://vk.com/sveza_group)
-  [svezaplywood](https://www.youtube.com/svezaplywood)