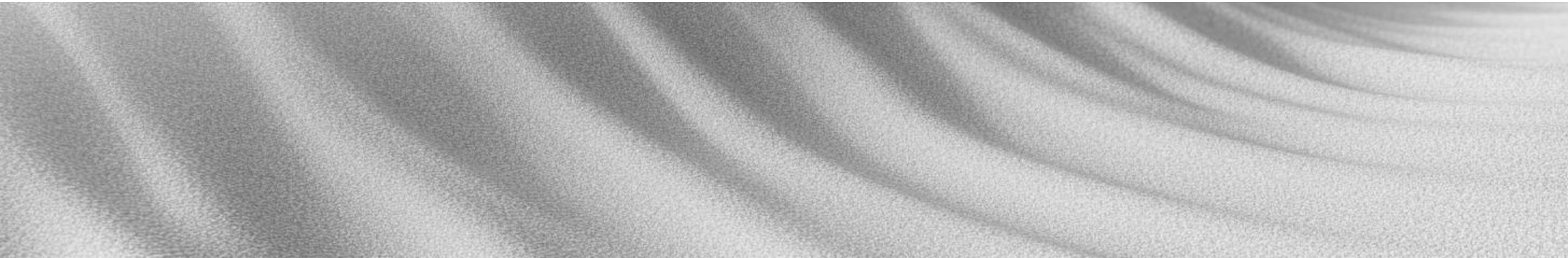
ЭКОПСИ
бизнес делают люди

Исследование инструментов развития культуры безопасности (КБ)

2025

Содержание

01	Основные выводы	3
02	Чем может помочь ЭКОПСИ	16
03	Приложения	23



Собрали опыт более 40 компаний, чтобы узнать, как развивать культуру безопасности максимально эффективно

В рамках исследования участвовали предприятия следующих отраслей:

- Машиностроение
- Деревообработка
- Металлургия и добыча
- Строительство
- Нефтегазовая промышленность
- Логистика и транспорт
- Энергетика
- Производство алкоголя
- Химическая промышленность
- Строительные материалы

Исследование состояло из двух частей:

1. Опрос среди компаний, чтобы узнать, как выстроена система внедрения инструментов развития культуры безопасности
   - 30 компаний
   - 1800 участников
   - 10 отраслей
2. Наблюдение за предприятиями в рамках трансформационных проектов ЭКОПСИ
   - 11 компаний
   - 32 диагностики культуры безопасности
   - 5 лет наблюдений

Условные обозначения:

Практические советы по использованию результатов отчета

Экспертное мнение консультантов ЭКОПСИ

Основные направления исследования

01

Эффективность инструментов развития КБ

- Влияние инструментов развития на направления КБ - люди, процессы, безопасная среда, служба HSE
- Факторы успеха внедрения инструментов развития КБ
- Самые популярные и эффективные инструменты развития КБ

02

Внедрение инструментов

- Факторы, необходимые предусмотреть на этапе внедрения
- Необходимые ресурсы для внедрения инструментов развития КБ
- Способы отслеживания внедрения инструментов КБ

03

Мотивация и вовлечение персонала

- Приоритетные направления развития безопасности со стороны работников
- Эффективные и неэффективные способы мотивации
- Вовлечение работников в развитие КБ через каскадирование целей

Главные цифры и выводы

01

Эффективность инструментов развития КБ

3-4 года — в среднем требуется предприятию, чтобы перейти на следующий уровень культуры безопасности

в 2 раза — медленнее развивается служба HSE, чем направления, связанные с персоналом и процессами

топ-3 — распространенных и эффективных инструментов:

1. обсуждение различных тем по безопасности
2. коллективное поощрение по безопасности
3. модель лидерства в безопасности для руководителя

02

Внедрение инструментов

0% — компаний разрабатывают собственные инструменты развития, все компании копируют инструменты друг друга

41% — компаний связывают внедрение инструментов и достижение стратегических целей

≈10 сотрудников — требуется для поддержания проекта, вне зависимости от размера предприятия

03

Мотивация и вовлечение персонала

топ-1 — направлений для развития по мнению персонала – работа службы ОТиПБ

79% — респондентов назвали «транслирование генеральным директором» самым эффективным способом нематериальной мотивации

77% — предприятий имеют индивидуальные показатели премирования для сотрудников

Самый быстрый эффект для повышение уровня культуры безопасности дают инструменты направленные на вовлечение персонала

- Средний срок перехода на один уровень КБ составил 3-4 года.
- Скорость развития направлений S*AVE (персонал, процессы, безопасная среда, служа HSE) отличается. Быстрее всего развиваются направления, связанные вовлечением персонала, несмотря на то, что они не являются самыми распространенными.
- Медленнее всего развиваются направления связанный с службой HSE и безопасной средой.
- Долгое развитие направления безопасная среда, вероятно связано с необходимостью привлечения инвестиций на их реализацию, тогда как инструменты, направленные для развития персонала реализуются внутренними силами персонала.

Обозначения цветовых индикаторов S*AVE:

S (staff) – Работа с людьми, персонал

A (arrangement) – Организация работ, процессы

V (vehicles & Machines) – Безопасная среда

E (Evolution) – Комплексное развитие системы HSE

Ключевые факторы, определяющие эффективность инструментов, – это грамотная организация процесса их внедрения

01

Коммуникационная поддержка

Прозрачное и регулярное информирование по поводу изменений помогает уменьшить неопределенность среди сотрудников. Сотрудники должны четко понимать причины изменений, их цели и ожидаемые результаты.

02

Внутренняя корпоративная культура

Культура играет ключевую роль в восприятии изменений. Если культура ориентирована на развитие и вовлечение, внедрение инструментов пройдет легче. В противном случае, может возникнуть сопротивление со стороны сотрудников.

03

Наличие команды лидеров изменений

Лидеры помогают преодолевать сопротивление и обеспечивают правильную коммуникацию между различными уровнями компании. Их вовлеченность значительно повышает мотивацию и вовлеченность сотрудников.

04

Оригинальность инструментов, недублирование прошлых

Внедренные инструменты не должны повторять уже существовавшие ранее. Это значит, что перед утверждением инструментов для внедрения необходимо проанализировать существующие инструменты на местах.

05

Контроль и мониторинг внедрения

Для успешного внедрения инструментов важно регулярно отслеживать прогресс и оценивать эффективность внедрения. Это позволяет корректировать подходы в процессе реализации, а также вовремя начинать работать с препятствиями.

06

Небюрократический подход к внедрению

Чтобы инструменты работали по изначально задуманной логике, необходимо исключить их формализацию (выполнение ради выполнения, а не ради результата), которое возникает, когда не объяснены цели и выгоды внедрения, а также их необходимость.

Элементы, которые необходимо предусмотреть для успешного внедрения изменений

Что потребуется для изменений?		Что необходимо изменить?	Какой будет эффект от изменений?	
Партнеры – на кого окажет влияние изменение: 1. Поддержка руководителей 2. Прямые заказчики – ответственные 3. Взаимосвязанные функции	**Инструменты** – какие инструменты внедряем: • На какие сферы развития КБ должны быть направлены инструменты • Инструменты развития КБ	**Ценностное предложение** Формулируем: • ключевые проблемы • чем новый подход отличается от способов стабилизации в текущий момент • как изменится положение после реализации проекта	**Вовлечения в изменения:** • Способы вовлечения персонала • Ценности, которые транслируем • Действия, которые ожидаются от пользователей	**На кого направлено изменение** • Для кого что-то должно изменится • Какую пользу принесет изменения для • Какая потребность есть в изменениях
	Ресурсы – что потребуется для внедрения инструментов • Персонал • Тех обеспечение • Экспертные знания		**Коммуникации об изменениях:** • НД, должностные, инструкции • PR-кампания • Трансляция через руководителей • Влияние на показатели	

Затраты на внедрение:
- Затраты на привлечение персонала (ЗП, время простоев)
- Обучение
- Привлечение консалтинга
- Типография, мерч, награждения и т.д.
- Программное обеспечение, it-поддержка
- Инвестиции на ремонт/закупку оборудования, вспомогательных материалов
- Инвестиции на улучшения условий труда

Ожидаемые результаты от внедрения инструментов:
- Эффект на стратегические цели по безопасности
- Влияние на другие бизнес-показатели
- Увеличение производительности
- Снижение числа простоев
- Повышение лояльности персонала, снижение текучести кадров

* Методология ЭКОПСИ Консалтинг. Запрещено распространение без указания авторства

В рамках исследования анализировали 33 типа инструментов развития культуры безопасности

Какие инструменты входили в контур исследования

Поскольку в разных компаниях инструменты могут называться по-разному, мы объединили инструменты по механизму их выполнения. Общий перечень инструментов можно найти на слайде.

Инструменты влияют на одно из пяти направлений развития по методологии S*AVE:

S (staff) – Работа с людьми, персонал

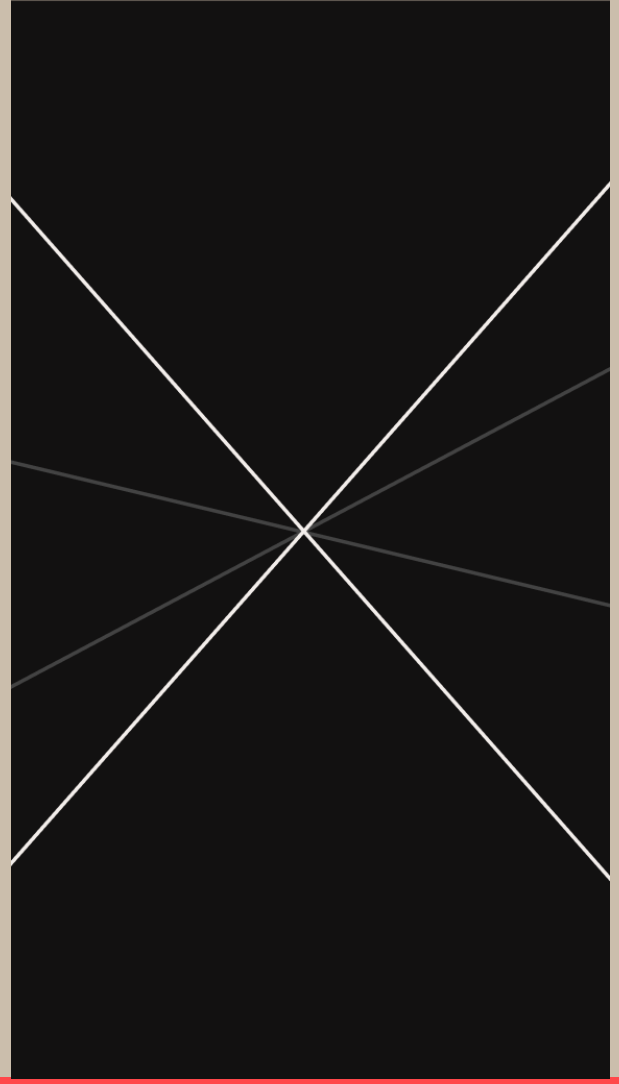
* - работа с подрядными организациями

A (arrangement) – Организация работ, процессы

V (vehicles & Machines) – Безопасная среда

E (evolution) – Комплексное развитие системы HSE

В полной версии отчета вы можете найти детализацию, на какое из направлений S*AVE инструмент влияет с большей степенью, с указанием их распространенности и эффективности.

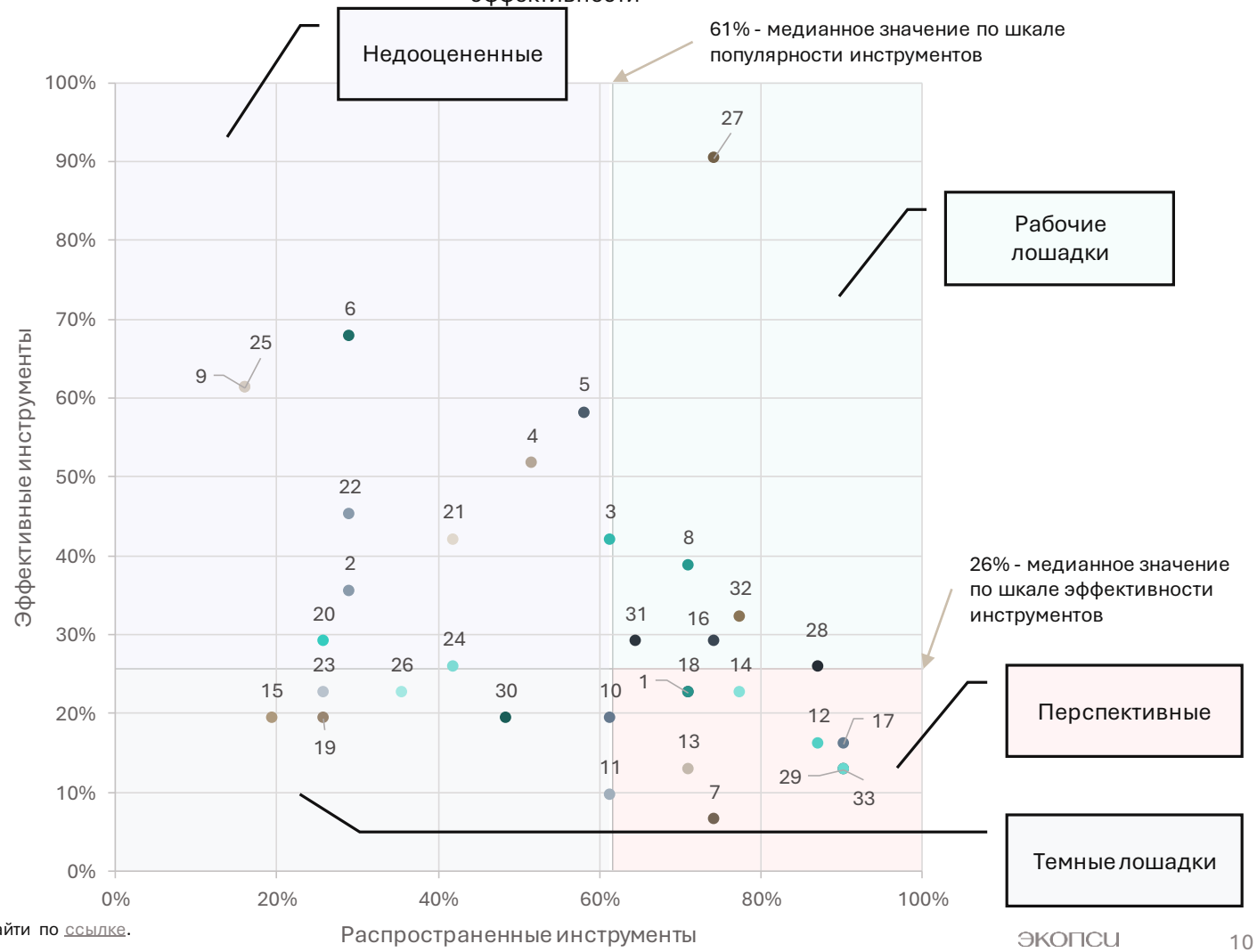


Перечень представленных инструментов можно использовать как каталог для выбора инструментов для развития определенного направления культуры безопасности

Распространенность инструментов не дает гарантии их эффективности

- Используемые инструменты гораздо реже стали отмечать как эффективные. Если в 2019 году медианная оценка эффективности инструментов составляла более 70%*, то сейчас это 26%.
- Возможной причиной может быть то, что компании копируют инструменты других предприятий без адаптации к реальным нуждам и потребностям предприятия (более 50% пользуются опытом других, 0% разрабатывают инструменты с нуля).
- Также на предприятиях не принято отказываться от тех инструментов, которые уже выполнили свою функцию или изначально не дали нужного эффекта. 74% предприятий не отказывались от внедряемых инструментов.
- Внедрение инструментов не приносящих результата, занимает время сотрудников, вызывает их сопротивление и снижает доверие к внедрению любых изменений.
- Чтобы этого избежать, необходимо внедрять инструменты для решения конкретных задач и адаптировать их под специфику предприятия.

Распределение инструментов по их распространенности среди компаний и эффективности**



*Согласно исследованию ЭКОПСИ Консалтинг в 2020 году. Результаты исследования вы можете найти по ссылке.
** Расшифровку инструментов см на слайде.

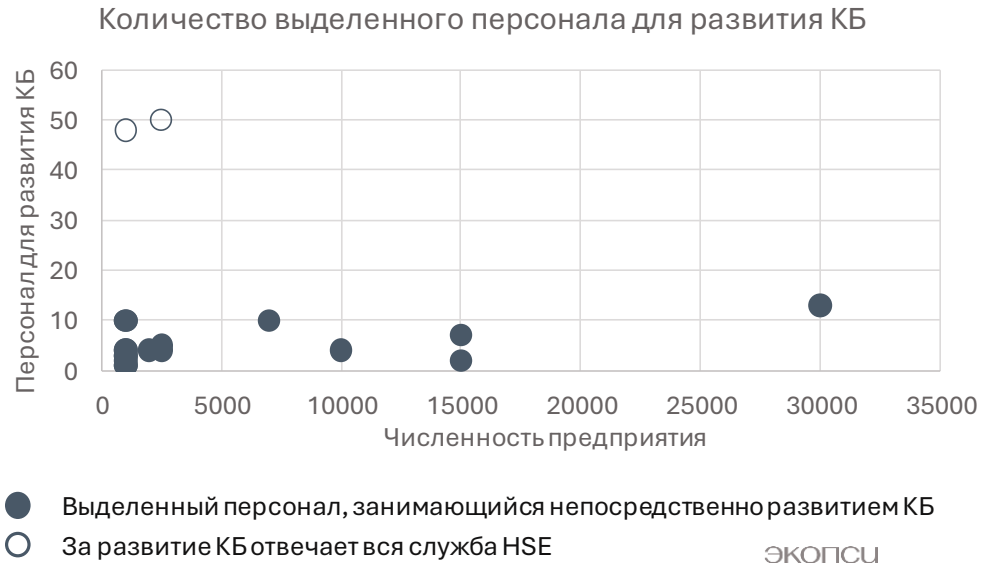
Работа службы HSE является тормозящим фактором развития КБ

- HSE структура является самым медленным направлением развития КБ. Переход на один уровень КБ по этому направлению занимает у компаний более 5 лет.
- Для развития этого направления существует наименьшее количество внедряемых инструментов (в рамках исследования рассматривали три таких инструмента). Только 40% компаний внедряют инструменты развития HSE.
- Тем не менее, самым важным направлением развития безопасности со стороны работников считают работу службы ОТиПБ – 58%.
- Традиционно контролирующая роль службы ОТиПБ становится барьером дальнейшего развития.
- На системном и проактивном уровне КБ производство ожидает от службы ОТиПБ поддержки в выстраивании безопасных процессов.
- Для изменения роли службы ОТиПБ от контролера к помощнику необходимо изменение процессов и развивать компетенции специалистов службы.

Для реализации проекта требуются ресурсы в основном для поддержки внедрения инструментов

- Основной бюджет для внедрения инструментов реализовывается для обеспечения коммуникации об инструментах и разработке IT продуктов для их использования.
- Более значимые направления инвестиций (закупка оборудования, инструментов, ремонты и т.д.) включаются в бюджет профильных служб.
- Это связано с тем, что основная задача инструментов развития КБ – интеграция процессов безопасности в регулярные процессы предприятия, а не создание новых.

- Опыт исследуемых компаний показывает, что для реализации проекта требуется около 10 человек выделенного персонала, вне зависимости от размеров предприятия.
- Функционал выделенного персонала состоит в сопровождении проекта – разработки методологии инструментов, обучении сотрудников, отслеживании приживаемости и т.д.
- Использование инструментов входит в повседневную деятельность руководителей и работников и составляет около 25% времени.

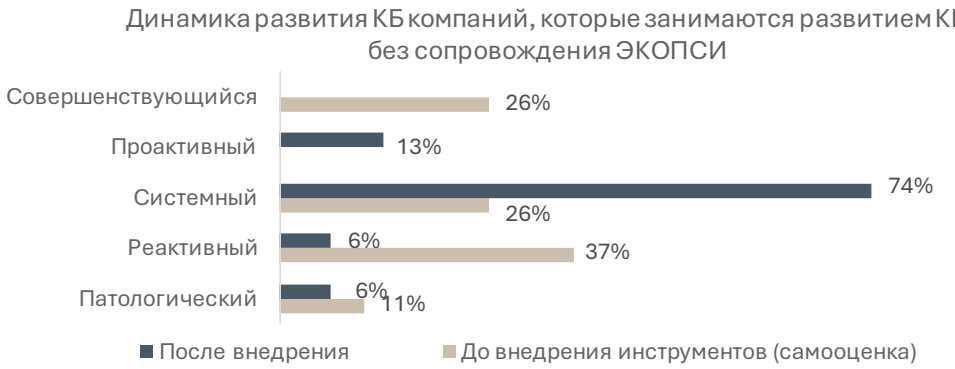


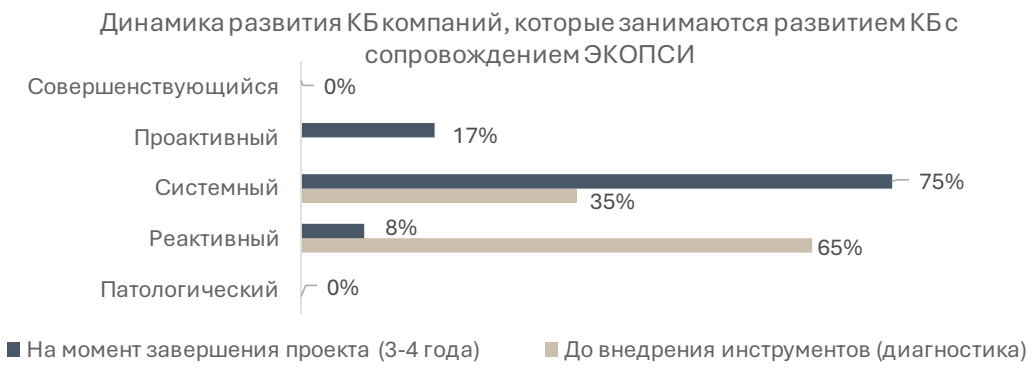
Транслирование важности генеральным директором вопросов безопасности – самый эффективный метод нематериальной мотивации

- Роль генерального директора в мотивации о вопросах безопасности считается ключевой у респондентов.
- При этом, транслирование важности непосредственным руководителем является одним из самых неэффективным способом мотивации.
- Низкая эффективность «воздействия непосредственного руководителя» может свидетельствовать о том, что руководители среднего звена не вовлечены в процессы безопасности, не имеют достаточных полномочий/ресурсов для реализации инициатив или их действия/ слова противоречат позиции топ-менеджмента.
- Только 16% опрошенных предприятий имеют модель лидерства руководителей. По их оценке этот инструмент является одним из самых эффективных.

Динамика развития КБ компаний по результатам самооценки

Динамика развития КБ компаний совместно с ЭКОПСИ





- Время перехода на 1 уровень по результатам самооценки составляет ≈ 3 года.
- 13%, которые оценивают свой уровень до внедрения инструментов как системный, не повысили свой уровень КБ за 3 и более года.
- Компании, которые оценивают свой уровень до внедрения инструментов как «совершенствующийся» занимаются развитием КБ более 7-10 лет м относятся к отраслям с традиционно высокой КБ. Однако результаты опроса по индикаторам говорят о текущем системном уровне.

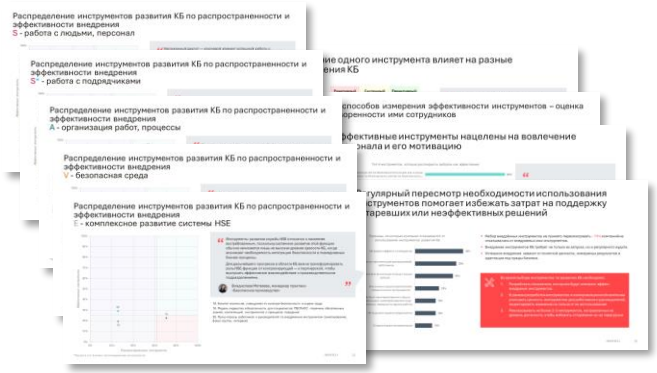
+ Время перехода на 1 уровень по результатам диагностики с верификацией полученных данных составляет ≈4 года (от 2 до 6 лет).
+ Помимо повышения КБ, в компаниях внедряющих инструменты КБ, за первые ≈3-5 лет проекта, уровень LTIFR снижается на ≈10-15% в год.
+ 0% сопровождаемых предприятий остались на прежнем уровне КБ или понизили его.
+ Высокий уровень эффективности связан с первоначальным выбором инструментов, направленным на западающие направления развития КБ и с постоянной поддержкой проекта.

*Во время опроса, оценка уровня культуры безопасности проходила с помощью анкетирования на соответствия индикаторам уровням КБ. Данная оценка не была верифицирована экспертами. При проведении длительных наблюдений, оценка уровня КБ была присвоена по результатам комплексной диагностики экспертами ЭКОПСИ. Эта оценка является более точной и может быть подтверждена.

Более подробную информацию вы сможете найти в полной версии отчета*

01

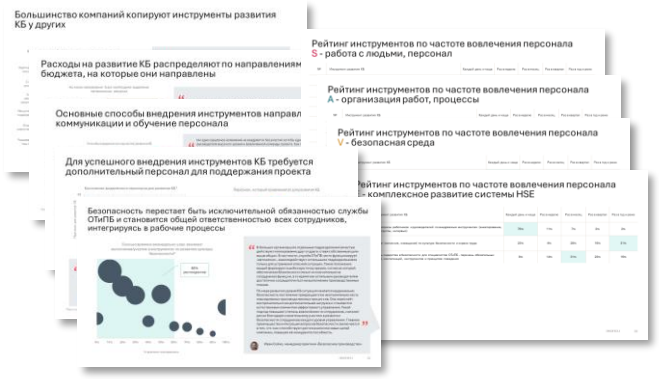
Эффективность инструментов развития КБ



1. Разбивка инструментов КБ на направления их влияния.
2. Распределение инструментов по их распространенности и эффективности.
3. Способы оценки эффективности инструментов.
4. Влияние внедрения инструментов на уровень КБ.

02

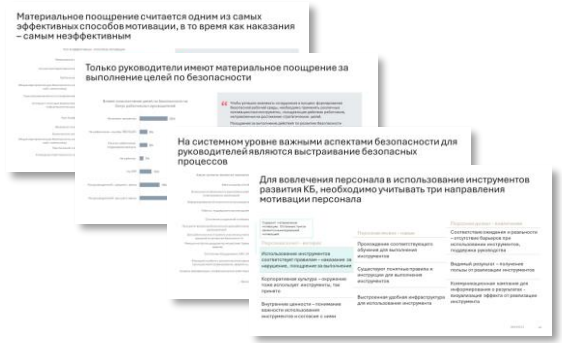
Внедрение инструментов



1. Бенчмаркинг по компаниям по способам выбора и внедрения инструментов.
2. Опыт компаний по необходимым ресурсам для внедрения инструментов развития КБ.
3. Результаты опроса руководителей с указанием того, как часто они используют инструменты развития КБ, сколько времени это занимает.

03

Мотивация и вовлечение персонала



1. Способы мотивации персонала.
2. Ответы респондентов по самым эффективным способам мотивации.
3. Ответы респондентов по приоритетным направлениям развития культуры безопасности.

*Чтобы получить расширенную версию отчета или обсудить результаты исследования, вы можете написать по адресу hse@ecopsy.ru

Чем может помочь ЭКОПСИ

02

Оценить эффективность внедрения инструментов развития культуры безопасности

Используя результаты исследования, мы проводим бенчмаркинг для сравнения вашей компании с компаниями-респондентами.

Что потребуется:

- Привлечь ≈100 человек для прохождения онлайн опроса

Пример слайдов мини-отчета:

В результате вы получите мини-отчет из 7 слайдов по темам и встречу для презентации результатов:

Отчет включает:

1. Оценку стратегии развития КБ
   - Уровень КБ на предприятии сейчас и до внедрения инструментов*
   - Оценка эффективности стратегии развития КБ по трем индикаторам – динамика развития КБ, динамика LTIFR, оценка сотрудников
   - Комплексность развития КБ по направлениям S*AVE
2. Мнение работников о внедряемых инструментах развития КБ
   - Самые эффективные инструменты
   - Приоритетные направления развития КБ
   - Эффективные способы мотивации персонала
3. Общие выводы и рекомендации по результатам оценки для компании

Стоимость:

500 тыс. рублей без НДС

600 тыс. рублей с НДС

Провести диагностику культуры безопасности, чтобы определить ее уровень и выбрать эффективные инструменты развития

Оценка культуры безопасности проходит с помощью методологии S*AVE, разработанной ЭКОПСИ, по шкале Бредли или Хадсона.

Чтобы оценить уровень культуры безопасности учитывается:

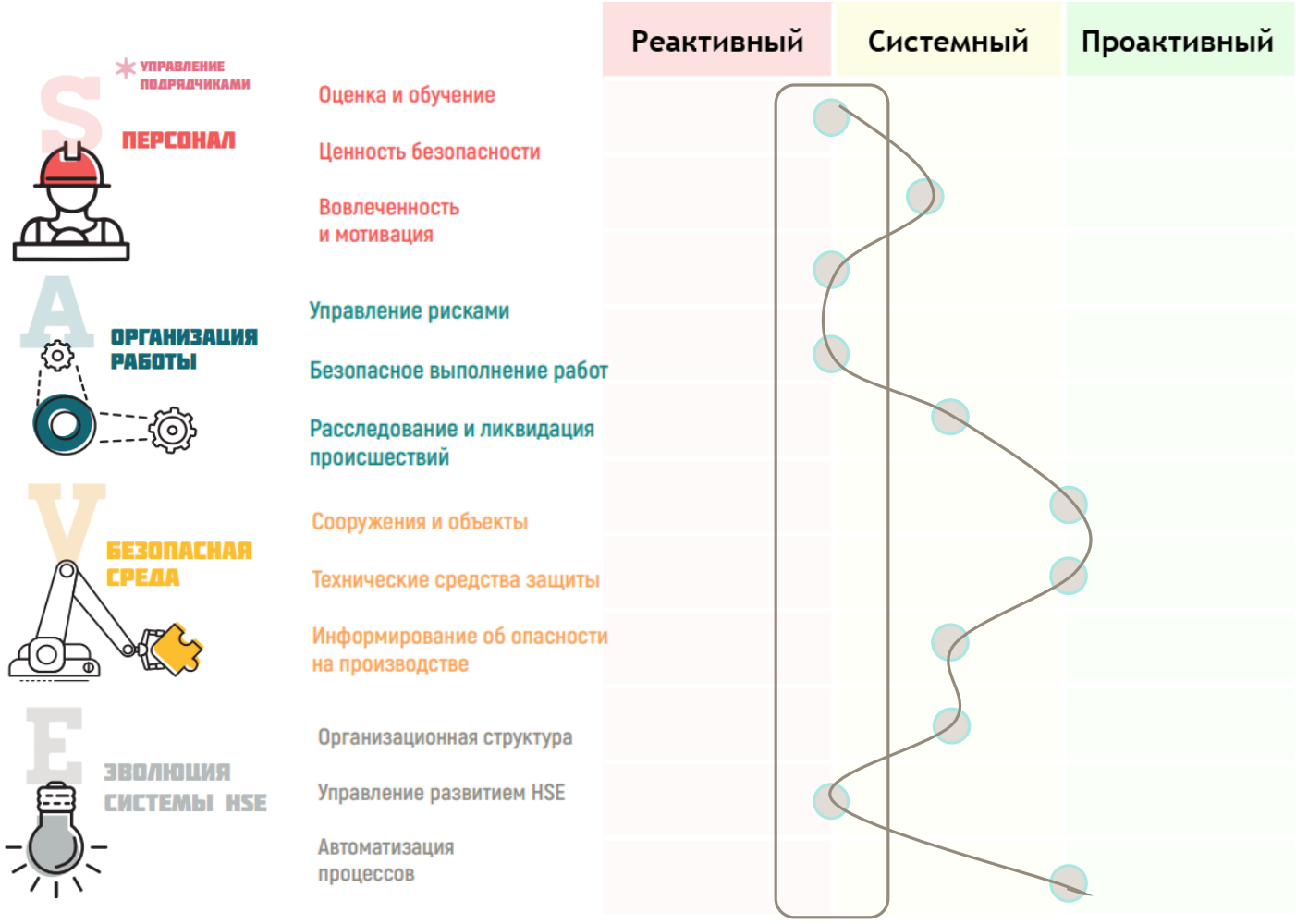
4 направления,

11 категорий

560 индикаторов.

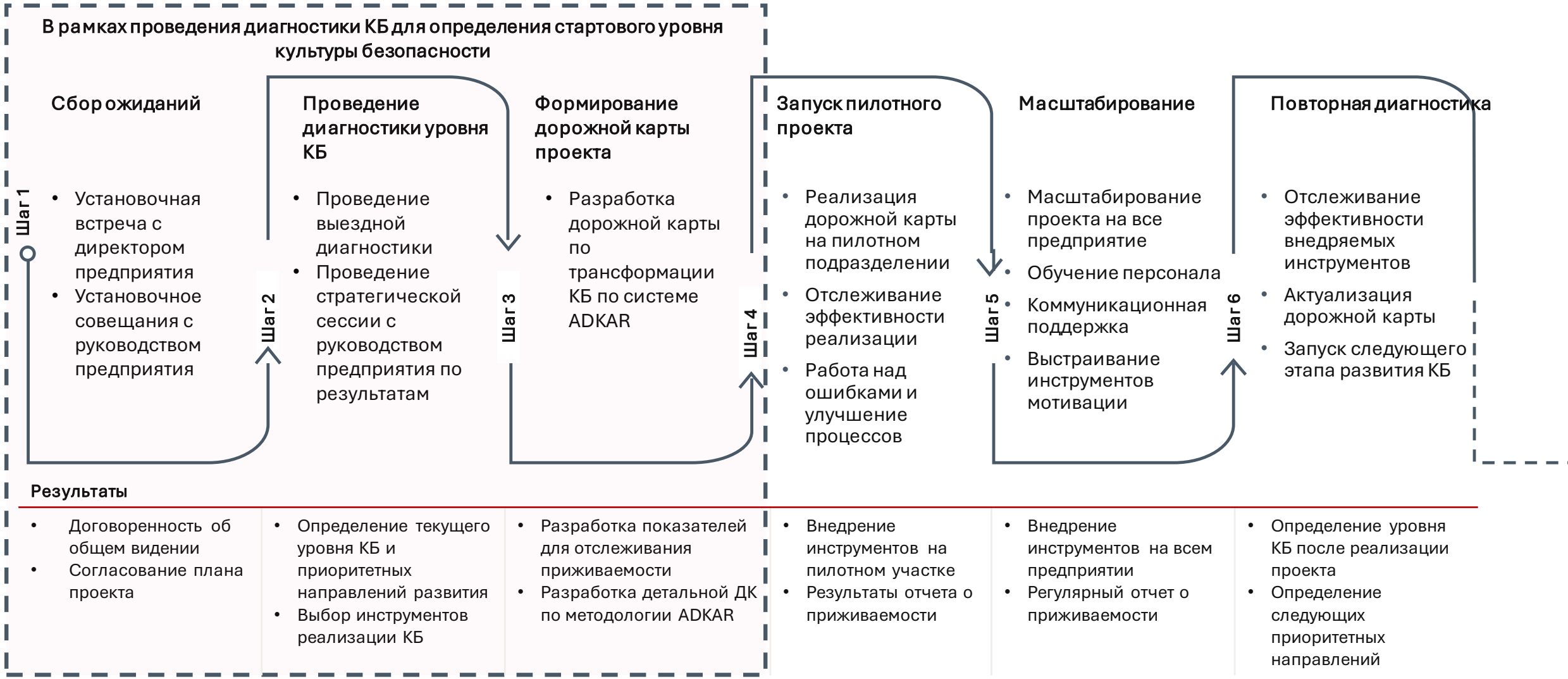
Библиотека ЭКОПСИ содержит более чем 300 инструментов развития культуры безопасности.

Чтобы выбрать подходящие и наиболее эффективные инструменты, необходимо учитывать диагностированный уровень культуры безопасности и приоритетные направления.



Приоритетные направления для развития определяются по западающим категориям. Невозможно перейти на новый уровень культуры безопасности, если существуют критерии на предыдущем уровне КБ.

Сопровождать трансформационные проекты развития КБ



Сформулировать стратегические цели компании и разработать КПЭ для сотрудников, чтобы направить усилия на развитие КБ

Регулярный мониторинг помогает повысить эффективность и своевременно управлять рисками внедрения инструментов.

Отслеживание приживаемости инструментов может проходить путем:

1. Отслеживания плана/факта выполненных мероприятий;
2. Количественной оценки использования инструментов;
3. Опросов работников об эффекте внедряемых инструментов;
4. Оценки влияния внедрения инструментов на желаемый результат.

Выбор инструментов отслеживания эффективности зависит от типа внедряемых инструментов, уровня КБ, существующих IT решений предприятия.

На последующих этапах внедрения проекта, достижение целей может каскадироваться руководителям производственных подразделений и работникам в виде индивидуальных/групповых КПЭ.

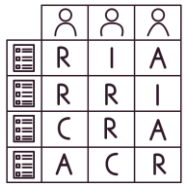
Изменить ролевую модель специалиста ОТиПБ от контролера до помощника, чтобы помочь выстроить качественное взаимодействие с производством

Определение ролевой модели

Каким должен быть специалист ОТиПБ.

В каких процессах и действиях это должно проявляться.

Как должна измениться работа службы.



Описание процессов

Описание текущих процессов и ответственности за них.

Выявление возможностей для оптимизации процессов и высвобождения времени персонала.

Формализация ролевой модели

Изменение процессов с учетом новой ролевой модели.

Описание и закрепление новых процессов и процедур.

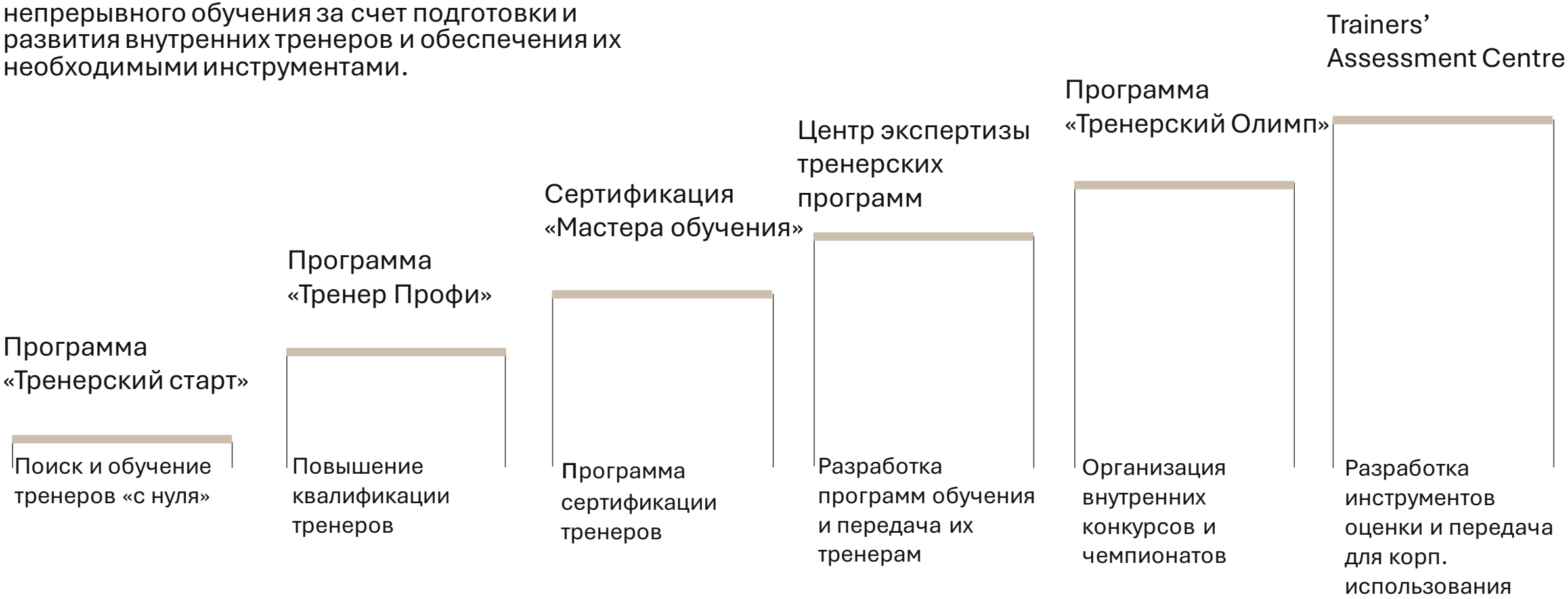
Обучение службы ОТиПБ

Определение компетенций для выполнения процессов службы.

Оценка работников для определение индивидуальных планов развития работников.

Подготовить внутренних тренеров для обучения работников при внедрении инструментов развития КБ

Комплекс программ для формирования системы непрерывного обучения за счет подготовки и развития внутренних тренеров и обеспечения их необходимыми инструментами.



Приложения

03

Перечень исследуемых инструментов развития КБ

1. Ключевые ("золотые") правила безопасности
2. Индивидуальные цели по безопасности от уровня генерального директора до начальника подразделения, мастера
3. Вовлечение сотрудников в вопросы безопасности на предприятии (Лидеры безопасности, инициативные группы по безопасности, институт уполномоченных)
4. Система вознаграждения по безопасности (премии, знаки отличия, грамоты)"
5. Система наказания по безопасности (штрафы, антирейтинг)"
6. Коллективное поощрение по безопасности (конкурсы и соревнования по безопасности, рейтингование цехов/участков)"
7. Заявления о проблемах работниками (доска решения проблем, горячая линия, мобильное приложение, охота на риски)
8. Подача предложений и поиск лучших практик по безопасности"
9. Модель лидерства в безопасности для руководителя и профиль по безопасности для работников - перечень обязательных знаний, компетенций, инструментов и принципов поведения для руководителей и работников"
10. Развивающее обучение (обучение сверх обязательного), учебно-тренировочные занятия, учебные терминалы
11. Оценка рисков перед началом работ, динамическая оценка рисков, АБВР
12. Регулярный контроль руководителями выполнения работ (Линейный обход, ПАБ, лидерский визит)
13. Наряд-допускная система и электронные наряд-допуска
14. "Остановка опасных работ", "Вмешательство в небезопасные работы"
15. Анализ проведенных работ с целью выявления отклонений или возможностей для улучшения (Одна команда, Честный диалог, Ретроспектива работ)
16. Мониторинг состояния сотрудников (алкорамки, система контроля состояния водителей)
17. Внутреннее расследование происшествий, анализ происшествий, рисков, микротравм
18. Комитет (комиссия, совещания) по культуре безопасности и охране труда
19. Модель лидерства в безопасности для специалистов ПБОТиОС - перечень обязательных знаний, компетенций, инструментов и принципов поведения
20. Пульс-опросы работников и руководителей по внедряемым инструментам (анкетирование, фокус-группы, интервью)
21. Координатор по безопасности подрядных организаций (введение роли для специалистов, руководителей координаторов, отвечающих за взаимодействие с подрядными организациями по всем вопросам безопасности)
22. Обучение и развитие подрядных организаций
23. Предквалификация подрядных организаций
24. Система премий и штрафов для подрядных организаций
25. Награды и система рейтингования по безопасности подрядных организаций
26. Форумы и совещания по безопасности с подрядными организациями
27. Обсуждение различных тем по безопасности в начале или в конце рабочего дня (диалог по безопасности, контакт по безопасности, минутка безопасности)
28. Визуализация и агитация по безопасности (знаки по безопасности, видеоролики, плакаты, иллюстрация/ визуализация основных рисков травм и т.д.)
29. Разбор и обсуждение случившихся несчастных случаев (молния, разбор оперативных оповещений)
30. Видеоконтроль выполняемых работ, система компьютерного зрения для определения нарушений, опасных ситуаций
31. Опытная носка, опробование СИЗ, СКЗ и обратная связь по применяемым СИЗ, СКЗ
32. Стандартные операционные процедуры, стандарт рабочего места
33. Инструменты предотвращения травмирования работников на оборудовании (ограждения, сигнализации, блокировки, защита от случайного/несанкционированного запуска)

Другие исследования по культуре безопасности от ЭКОПСИ

hse-russia.ru/researches/

2018

Взаимосвязь корпоративной культуры и культуры безопасности

2019

Как применяются практики культуры безопасности в российских компаниях

2021

Изучение практик для вовлечения сотрудников в вопросы безопасности

2022

Бенчмаркинг структуры и численности функции HSE

2023

HSE-бренд работодателя - факторы выбора работодателя для работников

Сергей Винник

Директор по консалтингу, практика «Безопасное производство»

vinnik@ecopsy.ru

Владислава Матвеева

Менеджер, практика «Безопасное производство»

matveeva@ecopsy.ru

Чтобы получить расширенную версию отчета или обсудить результаты исследования, вы можете написать по адресу hse@ecopsy.ru

t.me/watchoutsafety

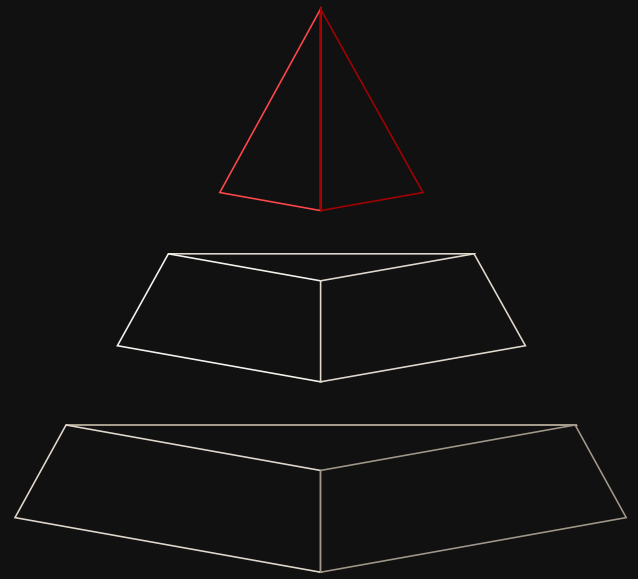
hse-russia.ru

Управленческий консалтинг

работаем на стыке
ЭКОНОМИКИ И ПСИХОЛОГИИ

ЭКОПСИ в ТОП-5
по динамике роста выручки в стратегическом консалтинге (RAEX, 2023-2024 гг)

1 МЕСТО
в области управления персоналом в 2015-2024 гг



Стратегия и операционные модели

HR-системы

Производственные системы

Безопасное производство

Системы работы с клиентами

Люди: оценка и развитие

20+
отраслей

250+
консультантов

85%
компаний из топ-списков РБК и Forbes

90%
лояльных клиентов

Авторские права и условия использования

Вся информация, содержащаяся в настоящем документе (далее также «Исследование», «Материалы Исследования») является собственностью Акционерного общества «ЭКОПСИ Консалтинг» (АО «ЭКОПСИ»), предназначена только для информационных частных некоммерческих целей и не является профессиональной консультацией или рекомендацией.

Ни информация, содержащаяся в Исследовании, ни ее использование любым лицом не создают договора, соглашения или каких-либо гражданско-правовых либо иных отношений между АО «ЭКОПСИ» и любым лицом, получившим и рассматривающим Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» оставляет за собой право вносить изменения в информацию, содержащуюся в Исследовании, но при этом не берёт на себя обязательств по обновлению такой информации после даты, указанной в настоящем документе, несмотря на то что информация может стать устаревшей, неточной или неполной.

АО «ЭКОПСИ» не даёт обещаний или гарантий относительно точности, полноты, адекватности, своевременности или актуальности информации, содержащейся в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не проводила независимую проверку данных и предположений, использованных в Исследовании. Изменения в исходных данных или предположениях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не предоставляет юридических, нормативных, бухгалтерских, финансовых, налоговых, регуляторных консультаций. Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, несёт ответственность за получение независимой консультации в вышеуказанных областях. Консультации в вышеуказанных областях могут повлиять на анализ и выводы, представленные в Исследовании.

Ничто в Исследовании не подразумевает рекомендаций о совершении действий, которые могут приводить к нарушению любого применимого законодательства. Материалы Исследования могут содержать прогнозные данные (включая, но не ограничиваясь, рыночные, финансовые, статистические данные), будущая реализация которых не является гарантированной и которые вследствие этого связаны с некоторым труднопредсказуемым риском и неопределённостью. Фактические будущие результаты и тенденции могут существенно отличаться от описанных в прогнозах вследствие целого ряда разных факторов. Если какое-либо лицо полагается на информацию, содержащуюся в Материалах Исследования, то оно делает это исключительно на свой собственный риск. Никакие гарантированные имущественные права не могут быть получены из любого вида информации, представленной в Исследовании.

АО «ЭКОПСИ» не несёт никакой ответственности за любой ущерб, который может быть причинён в любой форме любому лицу вследствие использования, неполноты, некорректности, неактуальности любой информации, содержащейся в Исследовании. Материалы Исследования полностью или частично нельзя распространять, копировать или передавать какому-либо лицу иным образом вводить в гражданский оборот без предварительного письменного согласия АО «ЭКОПСИ». Любое лицо, получившее и рассматривающее Материалы Исследования и (или) любую информацию, содержащуюся в Исследовании, настоящим отказывается от любых прав и требований, которые оно может иметь в любое время против АО «ЭКОПСИ» в отношении Исследования, содержащейся в Исследовании информации или других связанных с Исследованием материалов, выводов, рекомендаций, включая их точность и полноту. Названия продуктов, логотипы и товарные знаки компаний, указанные в настоящем документе, охраняются законом. Получение и рассмотрение настоящего документа считается согласием со всем вышеизложенным.