



Щербинский
лифтостроительный
завод

Акционерное общество
«Щербинский лифтостроительный завод»

ОТЧЕТ

об устойчивом развитии
за 2024 год



108851, г. Москва, вн.тер.г. городской округ Щербинка,
г. Щербинка, ул. Первомайская, д. 6, стр. 2
8 800-350-30-50
lift@shlz.ru
www.shlz.ru liftshlz liftshlz

СОДЕРЖАНИЕ

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА	3
1. Ключевые результаты – 2024 и планы на будущее	5
1.1. Ключевые результаты и события ЩЛЗ за 2024 год	6
1.2. ESG-трансформация АО «ЩЛЗ»	8
1.3. Перспективы в области устойчивого развития	9
2. Об отчете	10
2.1. Методология отчета	11
2.2. Определение существенных тем	12
3. О компании	17
3.1. Портрет компании	18
3.2. Взаимодействие с регионами	19
3.3. Миссия и ценности	20
4. ESG-навигатор	21
Вклад в достижение целей устойчивого развития (далее – ЦУР ООН) и реализацию национальных проектов Российской Федерации	22
5. Экологический аспект	25
5.1. Охрана окружающей среды	26
5.2. Подход к управлению вопросами охраны окружающей среды	27
5.3. Энергоэффективность и энергопотребление	29
5.4. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу	32
5.5. Шумовое загрязнение	33
5.6. Углеродный след	34
5.7. Обращение с водными ресурсами	35
5.8. Обращение с отходами	36
5.9. Охрана биоразнообразия	37
5.10. Компенсация негативного воздействия на окружающую среду	38
6. Социальный аспект	39
6.1. Социально-кадровая политика	40
6.1.1. Система управления персоналом и операционной эффективностью	40
6.1.2. Команда: структура и основные показатели	42
6.1.3. Соблюдение прав человека	45
6.1.4. Найм и адаптация новых работников	46
6.1.5. Инклюзивные и равные возможности	49
6.1.6. Система вознаграждения и мотивации работников	51
6.1.7. Социальные программы для работников	55
6.1.8. Обучение и развитие	57
6.1.9. Работа с обратной связью	59
6.1.10. Корпоративная культура	60
6.2. Охрана труда и промышленная безопасность	67
6.2.1. Система управления охраной труда	67
6.2.2. Нормативное и регламентное обеспечение системы ОТ и ПБ	68
6.2.3. Сфера охвата системы охраны труда	69
6.2.4. Идентификация, оценка и управление профессиональными рисками	69
6.2.5. Производственный травматизм и безопасность труда	71
6.2.6. Обучение по охране труда	72
6.2.7. Здоровье сотрудников и социальные программы поддержки	72
6.2.8. Профессиональные риски и заболеваемость	74
6.3. Социальные проекты	74
6.3.1. Развитие регионов присутствия	74
6.3.2. Просветительские проекты для детей и молодежи	75
6.3.3. Благотворительность и волонтерство, социальные инвестиции	75
7. Взаимодействие с заинтересованными сторонами и клиентами	77
7.1. Каналы взаимодействия с заинтересованными сторонами и клиентами	78
7.2. Членство в ассоциациях	81
7.3. Участие в выставках и премиях	81
7.4. Взаимодействие с клиентами	83
8. Корпоративное управление	85
8.1. Структура органов корпоративного управления	86
8.2. Система управления устойчивым развитием	88
8.3. Противодействие коррупции	90
8.4. Цепочка поставок	92
9. Управление рисками устойчивого развития	93
9.1. Структура управления рисками	94
9.2. Интеграция в стратегию и принятие решений	96
9.3. Классификация и анализ рисков	96
9.4. ПРИЛОЖЕНИЯ	101
9.4.1. Глоссарий	101
9.4.2. Указатель содержания GRI	102
9.4.3. Раскрытие информации в соответствии с приказом Министерства экономического развития Российской Федерации	107

ОБРАЩЕНИЕ ГЕНЕРАЛЬНОГО ДИРЕКТОРА

GRI 2-22

Уважаемые коллеги, партнёры и сотрудники Щербинского лифтостроительного завода!

Представляю вашему вниманию отчёт Акционерного общества «Щербинский лифтостроительный завод»¹ об устойчивом развитии за 2024 год.

Мы придаём особое значение устойчивому развитию и экологической ответственности в бизнесе. Это значимый элемент нашей стратегии, который влияет на взаимодействие со всеми заинтересованными сторонами. Особенно важно это в текущих условиях. Мы не просто производим лифты – мы создаём новые решения, которые делают жизнь людей комфортнее и безопаснее.

В 2024 году АО «ЩЛЗ» подтвердило свой статус лидера среди российских производителей качественного лифтового оборудования и укрепило свою финансовую стабильность. Грамотно выбранная и успешно реализованная стратегия развития позволяет нам уверенно смотреть в будущее.

В 2024 году ЩЛЗ произвёл более 7200 лифтов, что стало наилучшим показателем среди всех отечественных производителей лифтового оборудования. Каждый четвёртый лифт в России произведен нами.

В текущем году перспективными векторами развития стали проекты по новым направлениям деятельности: разработка специализированного подъёмного оборудования для нужд строительного комплекса, логистических хабов и объектов «зелёной» энергетики.

ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА

Ключевым событием в сфере охраны окружающей среды в 2024 году стало получение сертификата соответствия ISO 14001 стандарта системы экологического менеджмента. Это стало возможным благодаря многолетним усилиям и эффективным действиям ЩЛЗ в части своей экологической ответственности перед обществом. Модернизация производства и дополнительное внедрение современных систем вентиляции и очистки воздуха улучшили микроклимат на нескольких производственных участках и снизили количество вредных веществ в атмосфере. Ежеквартальные инструментальные исследования показали, что количество вредных веществ сократилось более чем на 20%.

Наше предприятие содействует развитию «зелёных» технологий, в том числе решений для ветроэнергетических установок (ВЭУ). Разработанный в 2024 году АО «ЩЛЗ» сервисный подъёмник для ВЭУ – это инновационное решение, пред назначенное для повышения эффективности и безопасности обслуживания ВЭУ. Разработка ЩЛЗ является первым и на данный момент единственным решением подобного рода в России, что определяет её новизну и уникальность.

В 2024 году ЩЛЗ удалось сохранить стабильные удельные показатели выбросов парниковых газов по областям охвата 1 и 2 в пределах 2619,0 тонны (CO₂-экв.)/год и снизить углеродный след в расчёте на одного сотрудника до 1,9 тонны (CO₂-экв.)/год, в сравнении с 2022 годом, что свидетельствует о результативности принимаемых мер в части энерго- и ресурсоэффективности.

¹ Здесь и далее – ЩЛЗ, Завод, Компания, предприятие.

СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Наше предприятие обладает двумя уникальными рекордами России: самое длительное время работы семейной пары на одном предприятии (вместе – 100 лет) и наибольшее количество работников, проработавших 50 лет и более на одном предприятии. В настоящий момент на заводе трудятся представители 34 рабочих династий.

Наши сотрудники – наша главная ценность. Мы стремимся их мотивировать и создаём условия для профессионального роста и самореализации, а также заботимся об их благополучии, обеспечивая оптимальные, безопасные и комфортные условия труда на рабочих местах. Поддерживаем достойный уровень зарплат и предоставляем возможности для развития и личностного роста. Особое внимание уделяем корпоративной культуре, развивая спортивно-оздоровительные и культурно-просветительские программы для сотрудников и их семей.

Помимо собственных сотрудников, мы работаем на благо российского общества. Наши лифты ежедневно помогают врачам и пациентам Клинической больницы им. С.С. Юдина, Научного центра сердечно-сосудистой хирургии им. А.Н. Бакулева, Якутского республиканского онкологического диспансера, а также встречают будущих эпидемиологов РМАНПО.

За последние годы завод заключил контракты на поставку более чем 4500 лифтов для таких объектов. ЩЛЗ также производит лифты для знаковых мест и зданий, таких как Елоховский собор, здания министерств, Саяно-Шушенская ГЭС и многих других.

КОРПОРАТИВНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Корпоративное управление в АО «ЩЛЗ» выстроено на принципах внедрения стандартов деловой этики и противодействия коррупции, которые способствуют укреплению доверия как внутри компании, так и в отношениях с партнёрами и контрагентами. Закупочная политика компании основана на принципах равноправия, справедливости и ставит целью экономически эффективное расходование ресурсов, а также развитие добросовестной конкуренции и предотвращение коррупции.

Мы фокусируемся на эффективном руководстве деятельностью компании, управлении рисками и возможностями устойчивого развития при соблюдении баланса интересов всех заинтересованных сторон, включая акционеров, инвесторов и социум в самом широком его понимании. Работа всех коллективных органов управления компанией, комитетов и комиссий направлена на устойчивое поступательное развитие компании, упрочение лидерских позиций в отрасли и соответствие ожиданиям всех заинтересованных сторон.

01

КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ – 2024 ГОД И ПЛАНЫ НА БУДУЩЕЕ



1.1 | КЛЮЧЕВЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ И СОБЫТИЯ ЩЛЗ ЗА 2024 ГОД

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

- ▶ Получен сертификат соответствия системе экологического менеджмента ISO 14001², что демонстрирует приверженность компании своим обязательствам и эффективность мер по снижению негативного воздействия на окружающую среду.
- ▶ Объём сэкономленной энергии увеличился более чем в четыре раза – с 959,7 кВт·ч в 2022 г. до 3847,0 кВт·ч в 2024 г. благодаря модернизации оборудования и повышению энергоэффективности производства.
- ▶ В 2024 году ЩЛЗ разработал первый в России сервисный подъёмник для ветрогенераторов – уникальное техническое решение, не имеющее аналогов на рынке. Этот прорывной проект способствует развитию «зелёной» энергетики и укрепляет позиции компании как надёжного промышленного партнёра в сфере ВИЭ.
- ▶ Объём отходов, переданных на переработку, увеличился на 14,2% по сравнению с 2023 г. и составил 2171,8 тонны, а доход от реализации вторичных ресурсов составил свыше 51 млн руб.
- ▶ С 2021 года у предприятия отсутствуют штрафы за нарушения в области охраны окружающей среды.

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ

- ▶ На конец 2024 года среднесписочная численность персонала составила 1360 чел. (+13,6% по сравнению с 2023 г.).
- ▶ Средний возраст персонала снизился до 44 лет (-2,2% по сравнению с 2023 г.), а средний стаж работы вырос до 8,5 года (+2,4% по сравнению с 2023 г.).
- ▶ Доля женщин составила 24,4%, доля людей с ОВЗ – 2% от среднесписочной численности персонала.
- ▶ Предприятие более 3 лет подряд сохраняет нулевой уровень смертельного травматизма.
- ▶ 523 работника прошли обучение за счет организации по программам подготовки, переподготовки и повышения квалификации за 2024 год.
- ▶ Социальная миссия ЩЛЗ: установлено более 200 лифтов в учебных заведениях, а еще 178 лифтов поставлено для медицинских учреждений на территории Российской Федерации.
- ▶ Для учащихся 10–11 инженерных классов московских школ проведено 9 экскурсий, в рамках которых ЩЛЗ посетили 152 ученика.

² Сертификат соответствия № RU.MCK.084.126.CM.17994.

КОРПОРАТИВНЫЙ АСПЕКТ

- ▶ Результативным итогом деятельности и эффективного управления устойчивым развитием Общества стала публикация в 2024 году Отчёта по устойчивому развитию АО «ЩЛЗ» за 2023 год.
- ▶ Система менеджмента качества сертифицирована на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 и охватывает полный цикл – от производства до поставки лифтового оборудования.
- ▶ 22 заседания Комитета по управлению дебиторской задолженностью АО «ЩЛЗ». Действенный и эффективный инструмент по управлению рисками увеличения дебиторской задолженности, своевременного возврата средств компании, мониторинга и контроля исполнения договоров.
- ▶ 156 аудиторских выездов по фактическому месту осуществления деятельности поставщиков осуществлено Службой безопасности Завода в рамках проверки контрагентов, проявления «должной осмотрительности», антикоррупционной политики и развития поставщиков.
- ▶ Доля женщин в Совете директоров составила 20%.
- ▶ Проводится локализация цепочки поставок для обеспечения технологического суверенитета и минимизации логистических рисков: 59% контрактов пришлось на поставщиков из Центрального федерального округа.
- ▶ Риски устойчивого развития определены как потенциально значимые, требующие постоянного контроля и мониторинга. Управление рисками устойчивого развития интегрировано в систему риск-менеджмента Компании.

РЕЙТИНГИ, РЭНКИНГИ, ИНДЕКСЫ

МЭР-39



АО «ЩЛЗ» является участником КПД-рейтинга работодателей, отражающего устойчивую работу с кадровыми процессами и внутренним контуром управления.

Дочерняя организация ЩЛЗ получила уровень BBB в ЭКГ-рейтинге, подтверждая системный подход к вопросам социальной и экологической ответственности. По данным ФНС России, этот уровень выше, чем у 73,8% всех участников рейтинга, что подчёркивает высокий потенциал ЩЛЗ и его готовность вносить вклад в достижение национальных целей и отвечать на вызовы устойчивого развития.



ПРЕМИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ НАГРАДЫ

АО «ЩЛЗ» за 2024 год присуждены следующие награды:

- ▶ Национальная премия «Безопасная работа» за высокое качество подготовки персонала по вопросам охраны труда.
- ▶ Награды на международной выставке лифтов и подъемного оборудования LIFTEXPO-2024 в номинациях «Лучшее решение при замене для программ капитального ремонта многоквартирных домов» за модель лифта «Аспект» и «Лучшее решение в лифтовом оборудовании (узлы и компоненты)» за безредукторную лебедку собственной разработки.

1.2 | ESG-ТРАНСФОРМАЦИЯ АО «ЩЛЗ»

Всего за шесть лет ЩЛЗ прошёл путь глубокой трансформации – от капитального обновления производственной площадки до внедрения устойчивых практик обращения с отходами, энергоэффективности и получения сертификата соответствия в системе экологического менеджмента, утвердившись в статусе ответственного промышленного предприятия. Эволюционируют и наши практики развития взаимодействия с сотрудниками и заинтересованными сторонами.

2019 ➤

Получение статуса промышленного комплекса г. Москвы.

Начало капитального ремонта и реконструкции офисных и хозяйствственно-бытовых помещений, влияющих на улучшение условий труда и отдыха сотрудников.

2020 ➤

Внедрение программы по оптимизации собственного автопарка в целях снижения выбросов загрязняющих веществ.

Ликвидация гальванического цеха – основного фактора загрязнения сточных вод.

2021 ➤

Инвентаризация зеленых насаждений на территории предприятия с целью оценки состояния биоразнообразия.

Внедрение программы по снижению валовых выбросов загрязняющих веществ.

2022 ➤

Начало модернизации производственных цепей, повышение их энергоэффективности.

Качественное и количественное сокращение отходов в связи с модернизацией производства.

2023 ➤

Сокращение объема использования ртутно-кварцевых ламп, увеличение инвестиций на природоохранные мероприятия.

Сокращение объема образуемых отходов путем оптимизации технологических процессов.

Внедрение программ мотивации сотрудников. Утверждение Политики в области устойчивого развития.

2024 ➤

Создание постоянно действующей Рабочей группы по устойчивому развитию в качестве одного из инструментов управления рисками в области устойчивого развития.

Установка систем вытяжных вентиляций для уменьшения концентрации угарного газа в рабочих зонах.

Получен Сертификат соответствия ISO 14001 № RU.MCK.084.126.CM.17994 стандарт системы экологического менеджмента.

В 9 раз сократилась сумма расходов на транспортировку и утилизацию твёрдых коммунальных отходов за 4 года.

Значительное увеличение реализации отходов производства для вторичного использования.

На 15% рост заработных плат по Заводу в целом.

1.3 | ПЕРСПЕКТИВЫ В ОБЛАСТИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

В 2025 году мы продолжим меняться: внедрять инновации и цифровизацию нашего производства. Это поможет нам активно двигаться к достижению национальных целей развития по ключевым направлениям.

Отдельный фокус будет сделан на экологических аспектах деятельности, включая:

- ▶ постоянное снижение воздействия на окружающую среду, в том числе за счет повышения энергоэффективности использованного оборудования;
- ▶ рост эффективности использования сырья и материалов;
- ▶ бережное отношение к природным и человеческим ресурсам;
- ▶ снижение количества отходов производства и ТБО.

Забота о наших сотрудниках останется важнейшим приоритетом в 2025 году:

- ▶ мы продолжим работу над улучшением условий труда и повышением вовлечённости сотрудников;
- ▶ значительное внимание и усилия будут приложены для создания возможностей профессионального роста и развития нашей Команды;
- ▶ нарастим программы культурно-просветительского и спортивно-оздоровительного направлений для наших сотрудников и членов их семей.

В части корпоративного управления будем перенимать передовой опыт и лучшие практики по совершенствованию управления, антикоррупционных мер и прозрачности деятельности, а также управления рисками устойчивого развития.



02
ОБ ОТЧЕТЕ

2.1 | МЕТОДОЛОГИЯ ОТЧЕТА

GRI 2-1, GRI 2-2, GRI 2-3, GRI 2-4

Настоящий Отчёт об устойчивом развитии АО «ЩЛЗ» за 2024 год (далее – Отчет) содержит информацию о результатах деятельности Завода за период с 1 января по 31 декабря 2024 года, а также среднесрочные планы и перспективы. Период отчетности – ежегодный.

Это второй отчёт по устойчивому развитию АО «ЩЛЗ». Предыдущий отчёт, подготовленный по итогам 2023 года, раскрыт 19 июня 2024 года на странице, предоставленной информационным агентством «Интерфакс», и на официальном сайте ЩЛЗ. ЩЛЗ является первой лифтостроительной компанией на российском рынке, публикующей отчётность об устойчивом развитии.

Отчёт ЩЛЗ за 2024 год подготовлен с учётом широкого круга заинтересованных сторон – от работников и партнёров до профессионального сообщества и органов государственной власти. Отчёт содержит информацию о достижениях и успехах ЩЛЗ в области устойчивого развития, а также отражает основные результаты деятельности Завода за 2024 год в части защиты окружающей среды, корпоративной социальной ответственности и корпоративного управления.

Для обеспечения сопоставимости раскрываемых данных настоящий Отчёт учитывает общепризнанные международные и национальные принципы и рекомендации в области устойчивого развития.

Таблица 1. Стандарты, принципы и рекомендации, используемые в настоящем отчёте

	Методические рекомендации по подготовке отчетности об устойчивом развитии ³
	Стандарты Глобальной инициативы по отчетности (Global Reporting Initiative Standards, GRI Standards)
	Рекомендации Банка России по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации ⁴

В дополнение к Отчёту в соответствии с лучшими рыночными практиками организация впервые подготовила Сборник ключевых количественных показателей в области устойчивого развития в трёхлетней динамике.

В отчёте представлены прогнозы, которые в значительной мере зависят от внешних условий. Поэтому фактические результаты, планы и цели могут быть пересмотрены.

³ Приказ Минэкономразвития России от 01.11.2023 № 764 «Об утверждении методических рекомендаций по подготовке отчетности об устойчивом развитии».

⁴ Информационное письмо Банка России от 12.07.2021 № ИН-06-28/49 «О рекомендациях по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ».

2.2 | ОПРЕДЕЛЕНИЕ СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

GRI 2-29, GRI 3-1, GRI 3-2

Впервые в рамках подготовки Отчёта была проведена оценка существенности. Под существенными темами ЩЛЗ понимает такие темы, которые отражают наиболее значимые положительные/отрицательные воздействия Компании на экономику, общество и окружающую среду. При определении существенности ЩЛЗ руководствуется требованиями стандартов GRI и иными международными и российскими рекомендациями. К процессу оценки существенности воздействий привлекаются внешние и внутренние заинтересованные стороны. В ходе анкетирования заинтересованным сторонам было предложено дополнить общий список воздействий и сформировать комментарии к темам, представляющим для них особый интерес.

Определение существенных тем включает в себя следующие этапы:

1. ИДЕНТИФИКАЦИЯ ВОЗДЕЙСТВИЙ

Описание процесса: Работники осуществили анализ международных и российских стандартов, изучили глобальные тренды в области устойчивого развития, рассмотрели текущие стратегические приоритеты организации и ключевые бизнес-процессы, учили критерии отраслевых рейтингов устойчивого развития, а также провели бенчмаркинг существенных тем российских компаний из смежных отраслей.

Результат: Сформирован перечень из 63 воздействий Общества.

2. АНКЕТИРОВАНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫХ СТОРОН

Описание процесса: Проведено онлайн-анкетирование внешних и внутренних заинтересованных сторон, в ходе которого оценены потенциальные и фактические воздействия Группы по шкале от 0 до 3 (где 0 – нет эффекта, 3 – максимальный эффект) по ряду параметров:

- ▶ Сила воздействия (включая необратимость).
- ▶ Значимость/актуальность воздействия.

Результат: Количество респондентов составило 136 человек. Всего в опросе заинтересованных сторон приняли участие представители 8 целевых групп, а именно:

- ▶ работники;
- ▶ поставщики;
- ▶ клиенты;
- ▶ инвестиционное сообщество;
- ▶ общество (местные сообщества и население);
- ▶ регулятор;
- ▶ СМИ;
- ▶ внешние организации (НКО, общественные организации, деловые объединения, бизнес-ассоциации).

81,7% – работники, 15,4% – общество, 2,2% – внешние организации и иные заинтересованные стороны, 0,7% – клиенты, поставщики и подрядчики, инвестиционное сообщество, СМИ, а также федеральные и региональные органы власти и ведомства, регуляторы.

3. РАНЖИРОВАНИЕ ТЕМ ПО ПРИОРИТЕТНОСТИ

Описание процесса: Результатом анкетирования является присвоение соответствующих баллов каждому воздействию. Далее воздействия были объединены в общие темы для расчёта средней оценки. Для исключения несущественных тем определено значение отсечения 50%.

Результат: Схожие воздействия сгруппированы в 14 тем. Все темы признаны существенными.

4. УТВЕРЖДЕНИЕ ФИНАЛЬНОГО СПИСКА СУЩЕСТВЕННЫХ ТЕМ

Описание процесса: На основании утвержденного списка составлена матрица, отражающая связь между серьезностью эффекта воздействия и актуальностью каждой существенной темы в отдельности.

Результат: Подготовлена итоговая матрица, включающая в себя 14 существенных тем.

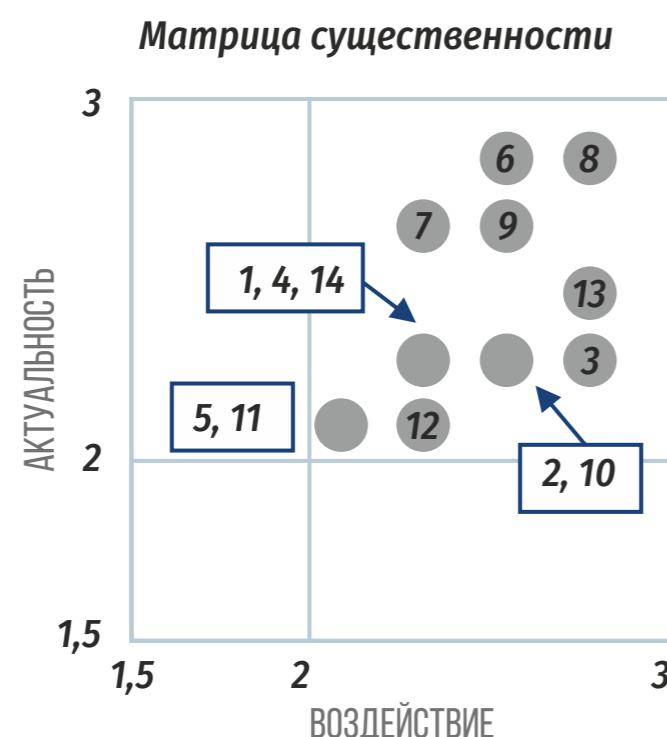


Таблица 2. Описание существенных тем

Существенная тема	Критерии раскрытия	Раскрытие в Отчёте
1. Энергоэффективность и энергопотребление	1. Снижение потребления электроэнергии и тепловой энергии. 2. Реализация мер, направленных на рост энергоэффективности. 3. Объёмы потребления ВИЭ и низкоуглеродной энергии. 4. Пилотный проект специализированного подъемника для ВЭУ.	5.2. Подход к управлению вопросами охраны окружающей среды.

Существенная тема	Критерии раскрытия	Раскрытие в Отчёте
2. Рациональное ресурсопотребление	1. Динамика изменения показателей водоэффективного использования. 2. Изменение массы образования отходов. 3. Организация системы раздельного сбора отходов. 4. Методы утилизации отходов Завода.	5.7. Обращение с водными ресурсами. 5.8. Обращение с отходами.
3. Охрана окружающей среды	1. Рационализация транспортировочной упаковки. 2. Установка санитарно-защитных зон. 3. Проведение мероприятий по охране окружающей среды. 4. Меры по сохранению и восстановлению биоразнообразия.	5.9. Охрана биоразнообразия. 5.1. Охрана окружающей среды.
4. Углеродный след	1. Объём прямых и косвенных выбросов парниковых газов. 2. Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферу. 3. Уровень шумового загрязнения. 4. Меры снижения уровня загрязнения окружающей среды. 5. Внедрение чистых технологий в производстве.	5.4. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу. 5.5. Шумовое загрязнение.
5. Компенсация негативного эффекта на окружающую среду	1. Общие затраты на компенсацию негативного воздействия на окружающую среду. 2. Инвестиции в программы по восстановлению экосистем. 3. Экологически значимые инциденты.	5.10. Компенсация негативного воздействия на окружающую среду.
Социальный аспект		
6. Достойные условия труда	1. Эффективная система вознаграждения в соответствии с рынком, включая ежегодную индексацию заработной платы. 2. Социальные программы, компенсации и льготы для сотрудников и их семей. 3. Доступность корпоративной медицины (включая ДМС). 4. Обеспечение комфортных условий труда (например, современные рабочие помещения, зоны отдыха).	6.1.6. Система вознаграждения и мотивации работников. 6.1.7. Социальные программы для работников.
7. Развитие человеческого капитала	1. Внедрение системы адаптации новых сотрудников, менторство. 2. Подготовка и трудоустройство молодых специалистов (практики)	6.1.4. Найм и адаптация новых работников.

Существенная тема	Критерии раскрытия	Раскрытие в Отчёте
	и стажировки, образовательные проекты). 3. Обучение сотрудников, повышение квалификации. 4. Развитие корпоративной культуры: проведение конкурсов и программ.	6.1.8. Обучение и развитие. 6.1.10. Корпоративная культура.
8. Безопасность на производстве и охрана труда	1. Соблюдение принципов охраны труда в отношении сотрудников на производстве. 2. Обучение и инструктаж сотрудников по основам охраны труда и промышленной безопасности. 3. Обеспечение контроля соблюдения санитарных правил и гигиенических нормативов на производстве. 4. Меры по укреплению здоровья сотрудников. 5. Уровень профзаболеваемости и травматизма. 6. Обеспечение специальной экипировкой работников, занятых на работах с опасными и вредными веществами. 7. Внедрение систем для предотвращения аварийных ситуаций на производстве. 8. Регулярное обновление оборудования для минимизации риска травматизма.	6.2. Охрана труда и промышленная безопасность.
9. Права человека и равные возможности	1. Исключение дискриминации по любому признаку. 2. Трудоустройство людей с ограниченными возможностями здоровья. 3. Программа реинтеграции сотрудников с инвалидностью. 4. Система работы с обращениями о нарушении прав человека. 5. Инклюзивный дизайн лифтов для людей с ОВЗ. 6. Создание программ поддержки сотрудников, находящихся в декретном отпуске, для их воз-вращения на работу.	6.1.3. Соблюдение прав человека. 6.1.5. Инклюзивные и равные возможности.
10. Развитие регионов присутствия	1. Реализация социально значимых проектов в регионах присутствия. 2. Благотворительная и партнёрская поддержка.	6.3.1. Развитие регионов присутствия.

Существенная тема	Критерии раскрытия	Раскрытие в Отчёте
	3. Оснащение объектов социальной инфраструктуры (жилые дома, бизнес-центры, больницы и т.д.). 4. Обучение технике безопасности при эксплуатации лифтов. 5. Сотрудничество с местными властями для модернизации лифтов.	
Управленческий аспект		
11. Эффективность корпоративного управления	1. Оценка работы корпоративных органов управления. 2. Структура и состав корпоративного управления. 3. Прозрачная система отчетности. 4. Независимость высшего руководства. 5. Внедрение системы обратной связи от акционеров.	8.1. Структура органов корпоративного управления.
12. Управление рисками в области устойчивого развития	1. Учёт рисков в области устойчивого развития (климатических, социальных, корпоративного управления) в общей системе риск-менеджмента. 2. Реализация мероприятий по минимизации негативного влияния ESG-рисков.	8.2. Система управления устойчивым развитием. 9.1. Структура управления рисками. 9.2. Интеграция в стратегию и принятие решений.
13. Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов	1. Система антикоррупционного комплаенса. 2. Управление внешним и внутренним конфликтом интересов. 3. Обучение сотрудников и контрагентов основам противодействия коррупции. 4. Внедрение интерактивных онлайн-курсов по противодействию коррупции.	8.3. Противодействие коррупции.
14. Устойчивая цепочка поставок	1. Контроль за критическими нарушениями в цепочке поставок. 2. Интеграция экологических и социальных критериев в закупочную деятельность. 3. Поддержка малого и среднего предпринимательства. 4. Экологические критерии для поставщиков. 5. Оценка жизненного цикла продукции.	8.4. Цепочка поставок.

03

О КОМПАНИИ



3.1 | ПОРТРЕТ КОМПАНИИ

GRI 2-6

ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О КОМПАНИИ

АО «ЩЛЗ» – один из ключевых производителей лифтового оборудования в России. Завод с более чем 80-летней историей начал работу в 1943 году на базе Шелепихинских механических мастерских в г. Москве. Позднее Завод был перенесен в поселок Щербинка (в настоящее время – г. Щербинка в границах г. Москвы).

Сегодня ЩЛЗ – это современный производственный комплекс, создающий лифтовое оборудование для жилых домов, социальных объектов, промышленных

предприятий и знаковых инфраструктурных проектов по всей стране. Всего за годы работы АО «ЩЛЗ» выпустило более 250 тыс. лифтов, которые работают в Кремле, в зданиях различных министерств, на Саяно-Шушенской ГЭС и в других знаковых местах.

В 2024 году ЩЛЗ произведено и реализовано 7,2 тыс. лифтов, рост объёмов производства составил 10% в сравнении с 2023 годом. Каждый четвёртый лифт, созданный в России, произведен ЩЛЗ (28% объёма рынка).

БИЗНЕС-МОДЕЛЬ

Ключевое направление деятельности Завода – разработка, производство и реализация лифтового оборудования в рамках программ замены лифтового оборудования Фондами капитального ремонта.⁵

В 2024 году доля лифтового оборудования в рамках реализации программ замены **при проведении капитального ремонта МКД** в общем объёме реализованной продукции составила 65% (+8% к 2023 г.).

В течение 2024 года в рамках программы капитального ремонта многоквартирных домов были заключены договоры на поставку 28 192 единиц лифтового оборудования, что в 5 раз больше объёмов производства в 2023 году (5569 единиц).

В декабре 2024 года между АО «ЩЛЗ» и Фондом капитального ремонта г. Москвы

заключён специальный контракт на поставку 22 700 единиц лифтового оборудования в течение 2025–2035 гг. со встречными инвестиционными обязательствами Завода. Стратегическим направлением деятельности АО «ЩЛЗ» является развитие продаж лифтового оборудования для объектов **нового строительства** при сохранении существующих объёмов реализации в рамках программ капитального ремонта. Для реализации оборудования в сегменте нового строительства в структуре Компании развивается направление коммерческих продаж с ориентацией на региональное присутствие, проводятся регулярные тренинги для повышения уровня и развития компетенций работников, а также рабочие встречи с проектными и монтажными организациями для улучшения сотрудничества. ЩЛЗ активно участвует в конгрессно-выставочных и отраслевых

⁵ Согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 01.07.2016 № 615 «О порядке привлечения подрядных организаций для оказания услуг и (или) выполнения работ по капитальному ремонту общего имущества в многоквартирном доме...».

мероприятиях, демонстрируя новые разработки и вектор развития производимой продукции заказчикам.

ЩЛЗ играет важную роль в модернизации **социальной инфраструктуры**. Так, с начала 2024 года ЩЛЗ установлено 224 лифта в учебных заведениях Москвы, Московской области, а также в Уральском, Приволжском, Северном, Дальневосточном и других округах. 178 лифтов установлено в медицинских учреждениях, 121 лифт – на объектах промышленности.

Одним из важных направлений развития Общества является реализация **монтажных и пуско-наладочных работ**. Выполнение качественных монтажных работ является

условием успешной работы лифтов в течение всего срока эксплуатации, качественный монтаж оборудования – это безопасность и комфорт эксплуатации. В 2024 году АО «ЩЛЗ» инициированы инновационные проекты по новым направлениям деятельности и разработке специализированного подъемного оборудования для нужд строительного комплекса, логистических хабов и объектов «зеленой» энергетики: мачтовых подъемников, складских погрузочных систем и лифтов для ветроэнергетических установок. В частности, решение для ВЭУ позволяет сократить время обслуживания установок более чем в 2 раза, а также снижает физическую нагрузку и повышает безопасность обслуживающего персонала.

3.2 | ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РЕГИОНАМИ

GRI 2-1

География поставок ЩЛЗ охватывает 82 региона России, отражая устойчивый спрос на продукцию и высокую степень вовлечённости в развитие инфраструктуры страны.

География присутствия – 82 региона России из 89

География присутствия АО «ЩЛЗ»



3.3 | МИССИЯ И ЦЕННОСТИ

МИССИЯ

Миссия ЩЛЗ – создание комфортных, экологичных и безопасных условий жилья, а также развитие лифтостроительной отрасли в России.

ЦЕЛЬ КОМПАНИИ

Стать лидером на рынке лифтового оборудования с помощью использования современных технологий,

высокотехнологичного и энергоэффективного оборудования, современного подхода к кадровой политике и организации труда.

ЦЕННОСТИ:

Надёжность и комфорт

Мы повышаем качество лифтов и подъемников, обновляя станочный парк инновационным высокопроизводительным оборудованием, внедряя передовые технологические процессы и дизайнерские решения

Безопасность и забота о людях

Наша главная цель – безопасность наших клиентов и работников

Постоянное развитие

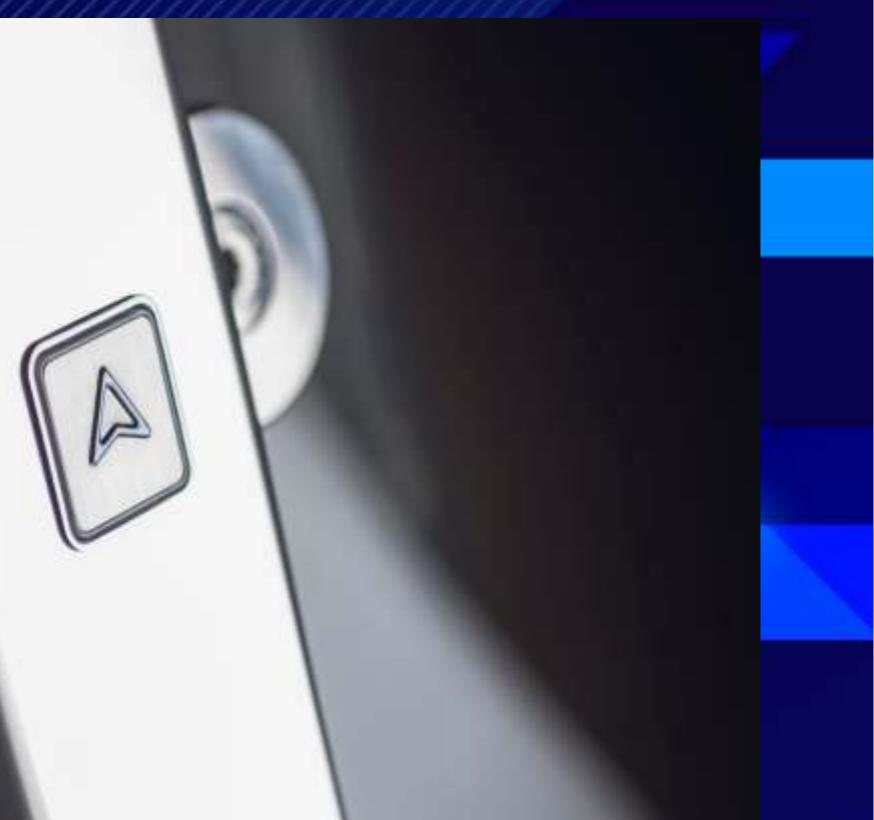
Мы постоянно анализируем изменяющиеся потребности, разрабатываем и внедряем в серийное производство новые модели

Экологичность и энергоэффективность

Мы выпускаем современные энергоэффективные лифты, в процессе производства соблюдаем требуемые экологические нормы и работаем над снижением собственного воздействия на окружающую среду

04

ESG-НАВИГАТОР



ВКЛАД В ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ (ДАЛЕЕ – ЦУР ООН) И РЕАЛИЗАЦИЮ НАЦИОНАЛЬНЫХ ПРОЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ЩЛЗ вносит вклад в продвижение принципов устойчивого развития в лифтостроительной отрасли, способствуя повышению качества жизни населения за счёт надёжной и современной продукции. Деятельность предприятия направлена на достижение национальных целей развития, определённых

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2024 № 309, а также согласуется с целями устойчивого развития ООН. Эти приоритеты отражены в политике в области устойчивого развития, которой предприятие последовательно придерживается с 2023 года.

Таблица 1. Вклад АО «ЩЛЗ» в достижение ЦУР ООН и реализацию национальных проектов

Цели устойчивого развития ООН	Национальные проекты Российской Федерации	Вклад ЩЛЗ
ЦУР 3 «Хорошее здоровье и благополучие». ЦУР 10 «Уменьшение неравенства»	Национальный проект «Семья»	<ul style="list-style-type: none"> – 5,28 млн руб. направлено на программы поддержки семьи и материнства, что в 1,6 раза больше, чем в 2023 году. 149 сотрудников получили материальную помощь на сумму более чем 5,1 млн руб.
ЦУР 3 «Хорошее здоровье и благополучие»	Национальный проект «Продолжительная и активная жизнь»	<ul style="list-style-type: none"> – 0 несчастных случаев со смертельным исходом. – 1124 сотрудника (82,7% от среднесписочной численности) включены в программу добровольного медицинского страхования. – На предприятии действует лицензированный медицинский кабинет, и 2 раза в неделю принимает врач на Заводе, таким образом 100% работников охвачены доступом к медицинской помощи. – 102 сотрудника в 2024 году получили санаторно-курортное лечение на сумму более чем 9,3 млн руб.
ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост»	Национальный проект «Молодежь и дети»	<ul style="list-style-type: none"> – 152 ученика 10–11 инженерных классов московских школ посетили ЩЛЗ для знакомства с производством. – 51 ученик 9-х классов московских школ посетил производственную площадку Завода в рамках городского проекта «Мастерство начинается здесь»

Цели устойчивого развития ООН	Национальные проекты Российской Федерации	Вклад ЩЛЗ
ЦУР 4 «Качественное образование».	Национальный проект «Кадры»	<ul style="list-style-type: none"> – Средняя заработная плата работников ЩЛЗ повышена на 15% г-к-г в 2024 г. и на 17% по рабочим профессиям. – Установлены шумопоглощающие экраны/перегородки на рабочих местах. – 523 сотрудника прошли обучение по подготовке, переподготовке и повышению квалификации. – Значительно увеличилась доля женщин среди топ-менеджмента – до 36% (с 25% в 2023 году). – Всего за 2024 год поступило 7 предложений от сотрудников по модернизации производства: из них 16 предложений принято и 7 уже внедрено
ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост».		
ЦУР 10 «Уменьшение неравенства»		
ЦУР 9 «Индустриализация, инновации и инфраструктура».	Национальный проект «Инфраструктура для жизни»	<ul style="list-style-type: none"> – В рамках реализации московской программы замены устаревшего лифтового оборудования для Фонда капитального ремонта г. Москвы в 2024 году поставлено 803 единицы лифтового оборудования. – В 2024 году разработана конструкторская документация и осуществлена подготовка производства специализированных подъёмников для ветроэнергетических установок «Росатома»
ЦУР 11 «Устойчивые города и населенные пункты».		
ЦУР 10 «Уменьшение неравенства»		
ЦУР 6 «Чистая вода и санитария».	Национальный проект «Экологическое благополучие»	<ul style="list-style-type: none"> – В 2024 году установлена приточно-вытяжная вентиляция над выходом из печей полимеризации линий окраски для осуществления фильтрации загрязненного воздушного потока перед выходом в атмосферный воздух. – Более чем на 51 млн руб. реализовано отходов производства для вторичного использования (лом, картон, бумага, масла, полиэтилен). Это результат действующей на ЩЛЗ программы раздельного сбора отходов. – В 2,2 раза снизился объём сбросов воды за 5 лет. – Установка вытяжных вентиляций на линиях порошковой окраски
ЦУР 7 «Недорогостоящая и чистая энергия».		
ЦУР 12 «Ответственное потребление и производство».		
ЦУР 13 «Борьба с изменением климата».		
ЦУР 15 «Сохранение экосистем суши»		

Цели устойчивого развития ООН	Национальные проекты Российской Федерации	Вклад ЩЛЗ
ЦУР 8 «Достойная работа и экономический рост».	Национальный проект «Экономика»	<ul style="list-style-type: none"> – Обновление оборудования, модернизация, автоматизация и цифровизация производства и производственных цепочек. – Более чем на 51 млн руб. реализовано отходов производства для вторичного использования. – Закуплено в 2024 году 15 единиц энергоэффективного и высокопроизводительного оборудования на сумму 81 млн рублей
ЦУР 13 «Борьба с изменением климата»		

05

ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ



5.1 | ОХРАНА ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

ЩЛЗ встраивает экологическую политику в производственную стратегию, в приоритете – снижение фактического воздействия производственного процесса на окружающую среду за счёт технологических решений и системного подхода.

В центре экологической модели – работа с энергопотреблением, отходами, выбросами и качеством окружающей среды, в том числе вблизи производственных площадок.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СЭМ ВКЛЮЧАЮТ СЛЕДУЮЩИЕ ВИДЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:

- ▶ Оптимизация конструкций лифтового оборудования – снижение материлоёмкости и повышение срока службы изделий;
- ▶ Переход на энергоэффективные решения – в том числе внедрение LED-освещения в лифтовых кабинах;
- ▶ Плановая модернизация оборудования – сокращение выбросов и повышение производительности;
- ▶ Инвестиции в экологическую безопасность – в 2024 году направлено 3 млн руб. на мероприятия в сфере охраны атмосферного воздуха, биоразнообразия и обращения с отходами;
- ▶ Создание и утверждение санитарно-защитных зон – забота о здоровье населения и формализация границ допустимого воздействия.

УСТАНОВКА САНИТАРНО-ЗАЩИТНЫХ ЗОН

Установка санитарно-защитных зон – не просто регуляторная процедура. Это физическая и нормативная граница воздействия предприятия, позволяющая:

- ▶ минимизировать экологические и санитарные риски для жилой застройки;
- ▶ обеспечить соблюдение нормативов по воздуху, шуму, физическим факторам;
- ▶ выстроить долгосрочную политику взаимодействия с территорией.

Так, в 2024 году утверждён проект санитарно-защитной зоны (СЗЗ) для производственной площадки Завода.

⁶ Сертификат соответствия №RU.MCK.084.126.CM.17994.

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОХРАНЕ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ МЭР-21

В 2024 году инвестиции на охрану окружающей среды составили 3 млн руб., включая расходы на природоохранную деятельность, транспортировку и утилизацию ТКО и пр.

Таблица 1.
Распределение затрат на охрану окружающей среды, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	На природоохранную деятельность	тыс. руб.	219,0	620,0	1180,0
1.2	На транспортировку	тыс. руб.	780,0	780,0	120,0
1.3	На утилизацию ТКО	тыс. руб.	4000,3	1600,0	1300,0
1.4	Иные	тыс. руб.	-	-	400,0
	Всего на охрану окружающей среды	тыс. руб.	4999,3	3000,0	3000,0

Снижение затрат в 2024 году связано не с сокращением объёма природоохранных мероприятий, а с их перенастройкой. В частности, раздельный сбор отходов и сортировка производственных фракций позволили снизить расходы на

транспортировку и захоронение ТКО, одновременно увеличив долю утилизируемых и перерабатываемых материалов.

Подробнее – в разделе 5.8. Обращение с отходами.

5.2 | ПОДХОД К УПРАВЛЕНИЮ ВОПРОСАМИ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

GRI 3-3

ЩЛЗ выстраивает систему экологического управления в соответствии с политикой в области устойчивого развития, действующей на ЩЛЗ. Управление экологическими вопросами на предприятии строится вокруг пяти ключевых направлений:

1. ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И РЕСУРСОЭФФЕКТИВНОСТЬ

ЩЛЗ снижает энергозатраты и повышает отдачу производства за счёт модернизации оборудования, внедрения LED-освещения и обновления дизайна продукции.

2. СОКРАЩЕНИЕ ОТХОДОВ

Основной приоритет – предотвращение образования отходов и организация их повторного использования через раздельный сбор, рационализацию упаковки и сокращение захоронения.

3. КОНТРОЛЬ ВОЗДЕЙСТВИЯ И НОРМАТИВНОЕ СООТВЕТСТВИЕ

Экологический мониторинг осуществляется на регулярной основе, а его результаты используются как инструмент для корректировки операционных процессов.

4. ОТВЕТСТВЕННАЯ ЗАКУПОЧНАЯ ПОЛИТИКА

При выборе поставщиков учитываются экологические критерии и соответствие их деятельности требованиям устойчивого развития, включая прозрачность, обращение с отходами и энергоэффективность.

5. ВОВЛЕЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ

Через регулярные тренинги, внутренние кампании и открытые коммуникации формируются культура бережного отношения к ресурсам и понимание роли каждого работника в достижении экологических целей компании.

Эти принципы заложены в основу внутренних регламентов и проектных документов, которые определяют работу ЩЛЗ в сфере охраны окружающей среды.

В РАМКАХ РЕАЛИЗАЦИИ СВОЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЩЛЗ ОРИЕНТИРУЕТСЯ НА СЛЕДУЮЩИЕ ДОКУМЕНТЫ:

- ▶ Политика в области устойчивого развития.
- ▶ Проект нормативов образования отходов и лимитов на их размещение
Локальный нормативный документ, определяющий нормативы образования для каждого вида отходов (I–IV классов опасности), а также ограничивающий негативное воздействие на экологию через установление лимитов размещения.
- ▶ Проект предельно допустимых выбросов
Нормативы, которые регламентируют максимально допустимый объём и состав вредных веществ, выбрасываемых предприятием в атмосферный воздух.
- ▶ Проект производственного контроля
Локальный нормативный документ, который предусматривает порядок, условия и периодичность проведения процедур по организации производственного контроля, в том числе соблюдение санитарно-эпидемиологических требований в ходе

производственной деятельности. Его цель – обеспечить безопасность среды обитания и минимизировать вред от деятельности предприятия.

► Декларация о воздействии на окружающую среду

- Проекты санитарно-защитной зоны двух площадок Завода Нормативы, определяющие установление специальной территории с особым режимом использования вокруг производства, являющегося источником воздействия на среду обитания и здоровье человека.

5.3 | ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТЬ И ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЕ

GRI 3-3, 302-1, GRI 302-3, GRI 302-4

Работа по снижению энергопотребления на ЩЛЗ ведётся как часть производственного и экологического управления. Основные усилия сосредоточены на модернизации оборудования, оптимизации потребления ресурсов и повышении энергоэффективности производства.

Несмотря на рост валового

энергопотребления в 2023–2024 годах, связанный с увеличением объёмов производства, показатели энергоэффективности демонстрируют положительную динамику. Так, объём сэкономленной энергии увеличился более чем в четыре раза – с 959,7 кВт·ч в 2022 году до 3847,0 кВт·ч в 2024 году.

Таблица 2. Энергоэффективность и энергопотребление, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
2.1	Энергопотребление	кВт·ч	6378	7518	7694
2.2	Объём сэкономленной энергии	Дж, кВт·ч	959,7	2255,4	3847,0
2.3	Экономический эффект от энергосбережения	руб.	5740,2	13 532,4	13 849,2
2.4	Удельное потребление энергии	кВт·ч/ед. пр.	1.1	1.1	1.1

Положительная динамика показателей энергоэффективности – отражение последовательной работы по переоснащению производства и внедрению энергосберегающих решений. С 2022 года

предприятие реализует программу модернизации оборудования, которая позволяет не только сокращать удельное потребление ресурсов, но и повышать технологическую устойчивость процессов.

1. ОПТИМИЗАЦИЯ ЭНЕРГОПОТРЕБЛЕНИЯ ОБОРУДОВАНИЯ

В 2024 году произведена замена устаревших агрегатов: применение современных двигателей, насосов и компрессоров позволило сократить избыточное энергопотребление, а также повысить стабильность производственного цикла. Дополнительно эффект усилился за счёт регулярного технического обслуживания и оптимизации режимов работы оборудования. В перспективе в 2025 году планируется закупить более 15 единиц нового оборудования, за счёт которого:

- на 15% повысится энергоэффективность производства;
- на 11% возрастёт производительность труда за счёт применения новых технологий и автоматизации.

2. ЭНЕРГОСБЕРЕГАЮЩИЕ ТЕХНОЛОГИИ ОСВЕЩЕНИЯ

ЩЛЗ продолжает поэтапный переход на светодиодное освещение во всех производственных и вспомогательных помещениях. В 2024 году полностью завершена замена устаревших источников света, включая ртутьно-кварцевые и люминесцентные лампы. Это позволило по сравнению с 2023 годом:

- сократить количество утилизируемых ртутьсодержащих ламп в 2,5 раза;
- направить на обезвреживание 43 кг опасных отходов;
- снизить расходы на освещение и эксплуатационное обслуживание.

3. ТЕПЛОИЗОЛЯЦИЯ ЗДАНИЙ И СООРУЖЕНИЙ

Повышение теплоизоляционных характеристик производственных и административных зданий позволяет сократить теплопотери в холодный период года и снизить энергозатраты на поддержание микроклимата в помещениях. Внедрение современных материалов в ограждающие конструкции – одно из направлений работы предприятия по снижению удельных затрат и формированию более устойчивой инфраструктуры.

4. АУДИТ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО ХОЗЯЙСТВА ПРЕДПРИЯТИЯ

Для оценки эффективности внедрённых решений и выявления дополнительных резервов экономии ЩЛЗ регулярно проводит внутренний энергетический аудит. На основе результатов формируются конкретные рекомендации по снижению энергопотребления, корректируются производственные режимы и уточняются приоритеты инвестиционного планирования.

5. ПОВЫШЕНИЕ ОСВЕДОМЛЁННОСТИ СОТРУДНИКОВ

На предприятии внедряется практика регулярного информирования и обучения сотрудников по вопросам рационального использования энергоресурсов, например, регулярно проводятся семинары для работников Завода, размещаются визуальные материалы в рабочих зонах.

ПИЛОТНЫЕ ПОДЪЕМНИКИ ДЛЯ ВЭУ

ЩЛЗ содействует развитию «зеленых» технологий, успешно реализовав инновационное решение в области источников ВИЭ, разработав первый в России подъемник для ВЭУ. Сервисный подъемник для ВЭУ предназначен для быстрого и безопасного перемещения обслуживающего персонала и оборудования внутри башни ВЭУ:

- ▶ позволяет перемещать груз в 240 кг;
- ▶ скорость движения составляет 18 метров в минуту;
- ▶ поднимается на максимальную высоту до 120 м;
- ▶ позволит увеличить грузоподъемность инвентаря и инструмента;
- ▶ позволит существенно сократить время подъема обслуживающей бригады.

Подъемник оснащен предохранительным замком, который автоматически срабатывает в нештатных ситуациях, обеспечивая максимальную защиту персонала. На данный момент в России отсутствуют аналогичные технические решения – и в этом проявляется новизна и уникальность практики.

Проект стал настоящим прорывом и показал готовность ЩЛЗ решать задачи нового уровня – в том числе для отраслей, связанных с «зелёной» энергетикой. Разработка подъёмников для ветрогенераторов стала вкладом в развитие устойчивой энергетики в России и укрепила позиции Организации как надёжного промышленного партнёра в сфере ВИЭ.

5.4 | ВЫБРОСЫ ЗАГРЯЗНЯЮЩИХ ВЕЩЕСТВ В АТМОСФЕРУ

GRI 3-3, GRI 305-6, GRI 305-7, МЭР-19

Качество атмосферного воздуха – один из наиболее чувствительных факторов воздействия на окружающую среду, особенно в условиях городской застройки. Для ЩЛЗ снижение выбросов загрязняющих веществ – непрерывный процесс управления,

направленный на снижение рисков и соблюдение требований санитарной безопасности. Подход строится на сочетании технических решений, регулярного мониторинга и профилактических действий в пределах санитарно-защитной зоны.

ПОКАЗАТЕЛИ ВЫБРОСОВ В ДИНАМИКЕ 2022–2024 ГГ.

В 2022–2024 годах суммарная масса выбросов от стационарных источников оставалась на допустимом уровне до 3,5 тыс. тонн в год. Представленные значения являются рассчитанными по утвержденным проектам предельно допустимых выбросов и подтверждают соблюдение действующих нормативов. Проект разрабатывается и

согласовывается каждые 7 лет. Показатели и нормативы, зафиксированные проектом, служат основанием для ежегодных компенсирующих экологических плат предприятия. Контроль осуществляется в соответствии с установленными методиками и в рамках экологической отчётности.

Таблица 3. Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
3	Масса выбросов загрязняющих веществ от стационарных источников	тонн/год	3,5	3,5	3,5
3.1	Удельные выбросы загрязняющих веществ I класса опасности на единицу продукции	тонн/год	0,000002	0,000002	0,000002
3.2	Удельные выбросы загрязняющих веществ II класса опасности на единицу продукции	тонн/год	0,000006	0,000006	0,000006
3.3	Удельные выбросы загрязняющих веществ III класса опасности на единицу продукции	тонн/год	0,00023	0,00023	0,00023
3.4	Удельные выбросы загрязняющих веществ IV класса опасности на единицу продукции	тонн/год	0,00032	0,00032	0,00032

ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРЫ: ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ ЗАГРЯЗНЕНИЙ НА ИСТОЧНИКЕ

На участках с наибольшей нагрузкой продолжается обновление систем локализации загрязнений. В 2024 году завершена реконструкция вытяжных установок на сварочных постах, что позволило снизить концентрации вредных аэрозолей в производственной среде. Дополнительно применяются катализаторы и фильтры тонкой очистки, обеспечивающие снижение объёма выбросов на стадии их образования.

МОНИТОРИНГ В САНИТАРНО-ЗАЩИТНОЙ ЗОНЕ

Контроль состояния атмосферного воздуха осуществляется по утверждённому графику в рамках Программы экологического контроля (ПЭК).

- В 2024 году проводились регулярные замеры:
- ▶ концентраций загрязняющих веществ;
 - ▶ уровня шума и других физических факторов;
 - ▶ показателей на границе санитарно-защитной зоны и вблизи жилой застройки.

Все мероприятия соответствуют требованиям СанПиН 2.1.3684-21. Полученные данные используются для своевременной корректировки технологических режимов.

ПРОФИЛАКТИКА И ОХРАНА ТРУДА

Наряду с внешним мониторингом предприятие проводит лабораторный контроль условий труда внутри цехов. Оценка химических и физических факторов позволяет выявлять потенциальные риски для здоровья сотрудников и оперативно внедрять корректирующие меры.

5.5 | ШУМОВОЕ ЗАГРЯЗНЕНИЕ

В 2024 году проведены мероприятия по защите от шума на рабочих местах производственных цехов с разработкой плана промышленного объекта с учётом акустических норм.

- ▶ Установлены шумопоглощающие экраны и перегородки на рабочих местах и участках с металлообрабатывающим оборудованием с целью уменьшения воздействия внешнего шума от работы оборудования на здоровье работников.

5.6 | УГЛЕРОДНЫЙ СЛЕД

GRI 3-3, 305-1, GRI 305-2, GRI 305-3, GRI 305-4, МЭР-20

Рост объёмов производства в 2024 году повлиял на потребление ресурсов и увеличение нагрузки на энергетику и логистику, что отразилось на уровне валовых выбросов парниковых газов. При этом ЩЛЗ удалось сохранить стабильные удельные показатели и снизить углеродный след в расчёте на одного сотрудника, что свидетельствует о результативности принимаемых мер в части энерго- и ресурсоэффективности.

Расчет объема прямых выбросов CO₂ от стационарного (собственная котельная на природном газе) и мобильного (автотранспорт на бензине и дизельном топливе) сжигания топлива проведен в соответствии с нормативами, установленными приказом Минприроды России № 371 от 27 мая 2022 г. Косвенные выбросы включают в себя потребление электроэнергии.

Таблица 4. Основной источник выбросов CO₂, 2022–2024 гг.

№	Масса выбросов парниковых газов	Ед. изм.	2022	2023	2024
4.1	Прямые валовые выбросы (Scope 1)	тонн (CO ₂ - экв.)/год	3061,0	2670,0	2619,0
4.2	Валовые косвенные (Scope 2)	тонн (CO ₂ - экв.)/год	2,1	2,5	2,6
4.3	Углеродный след на единицу продукции	тонн (CO ₂ - экв.)/год	2,0	2,0	2,0
Масса удельных выбросов парниковых газов					
4.4	Scope 1 (прямые выбросы)	тонн (CO ₂ - экв.) на одного работника	2,6	2,0	1,9
4.5	Scope 2 (косвенные выбросы)	тонн (CO ₂ - экв.) на одного работника	0,0018	0,0018	0,0017
4.6	Scope 1+2	тонн (CO ₂ - экв.) на одного работника	2,6	2,0	1,9

МЕРЫ ПО СОКРАЩЕНИЮ ВЫБРОСОВ ПАРНИКОВЫХ ГАЗОВ

Для компенсации валовых выбросов предприятие предпринимает меры по сокращению углеродной нагрузки на всех этапах производственного цикла:

- ▶ проводится модернизация оборудования, снижающая удельное потребление энергии;
- ▶ внедряются энергосберегающие методы обработки металла, позволяющие сокращать потери материалов и снизить энергозатраты;
- ▶ формируется зелёная инфраструктура предприятия: высаживаются деревья, озеленяются участки, снижается площадь запечатанных поверхностей.

Такая стратегия позволяет не только контролировать общий объём выбросов, но и снижать удельные значения углеродного следа на стабильном уровне, даже при росте объёмов производства.

5.7 | ОБРАЩЕНИЕ С ВОДНЫМИ РЕСУРСАМИ

GRI 3-3, 303-1, GRI 303-2, GRI 303-3, GRI 303-4, GRI 303-5, МЭР-13, МЭР-15

Рациональное водопользование – важный элемент производственной политики ЩЛЗ. Предприятие использует два источника водоснабжения: две собственные подземные скважины и централизованную систему водоснабжения. Такой подход позволяет гибко управлять ресурсами и снижать нагрузку на окружающую среду.

В 2024 году объём подземного водозабора значительно сократился – с 14 990 до 8261 м³ (-45% к 2023 г.). Рост потребления воды

обеспечен за счёт увеличения объёма централизованного водоснабжения (до 23 519 м³), что позволило избежать дополнительной нагрузки на природные источники.

При этом сброс в водные объекты отсутствует (0 м³), а объём забираемой воды равен объёму сточных вод, что указывает на полное возвращение водных ресурсов в систему для дальнейшей очистки.

Таблица 5.
Объём забираемой воды из всех источников водоснабжения, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
5	Общий объём забираемой воды в год	м ³	27 736	27 934	31 780
5.2	Подземных водозаборов	м ³	18 336	14 990	8261
5.3	Получение воды от организации (Водоканал)	м ³	9 400	12 944	23 519
5.4	Удельный показатель потребления воды на сотрудника в год	м ³ /чел.	23,3	20,2	21,1

Использование предприятием централизованного водоснабжения обеспечивает завод чистой водой, соответствующей санитарным нормам и требованиям.

В целях предотвращения негативного воздействия на работу централизованной системы водоотведения, АО «Мосводоканал» в 2024 году ежеквартально проводил отбор проб сточных вод на анализ из контрольных канализационных колодцев Завода.

5.8 | ОБРАЩЕНИЕ С ОТХОДАМИ

GRI 3-3, 306-1, GRI 306-2, GRI 306-3, GRI 306-4, GRI 306-5, МЭР-17, МЭР-18

С 2022 года на ЩЛЗ действует система раздельного сбора отходов, направленная на вовлечение отходов во вторичный оборот и достижение целей устойчивого развития. Реализация этой системы позволила не только оптимизировать обращение с отходами, но и сформировать дополнительную экономическую выгоду за счёт дальнейшей реализации перерабатываемого сырья.

Общий объём образованных отходов в 2024 году составил 2643,9 тонны, увеличившись по сравнению с предыдущим годом на 21%. Основной прирост обеспечен за счёт отходов V, IV и III классов опасности, при этом объёмы отходов I и II классов остаются незначительными (0,043 и 0 тонн соответственно), что подтверждает отсутствие высокоопасных компонентов в структуре производственного цикла.

Таблица 6. Общий объём отходов, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
6	Общий объём отходов I–V классов опасности	тонн/год	2257,1	2181,0	2644,0
6.1	Объём отходов I класса опасности	тонн/год	0,4	0,1	0,1
6.2	Объём отходов II класса опасности	тонн/год	0	0	0
6.3	Объём отходов III класса опасности	тонн/год	11,4	10,7	32,3
6.4	Объём отходов IV класса опасности	тонн/год	357,0	385,5	395,8
6.5	Объём отходов V класса опасности	тонн/год	1888,3	1784,8	2215,8

Доля отходов, вовлечённых во вторичный оборот, также растёт: объём переданных на переработку отходов в 2024 году составил 2171,8 тонны (+14,2% к 2023 году).

Это включает металлолом, отработанные масла, макулатуру, полиэтилен – материалы, обладающие высокой экономической ценностью.

Таблица 7. Общий объём обезвреженных, захороненных и повторно использованных отходов, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
7.1	Обезвреженных отходов	тонн/год	13,9	13,0	44,6
7.2	Захороненных	тонн/год	261,7	261,0	427,6
7.3	Повторно использованных	тонн/год	1991,6	1907,1	2171,8

Экономическая эффективность переработки отходов подтверждается реальными финансовыми результатами. В 2024 году доход от реализации вторичных ресурсов составил свыше 51 млн руб., включая:

- ▶ 50 336 тыс. руб. – лом чёрных металлов и стружка чёрных металлов
- ▶ 139 тыс. руб. – отработанные масла
- ▶ 427 тыс. руб. – картон и макулатура
- ▶ 260 тыс. руб. – полиэтилен

Дополнительные меры по снижению образования отходов включают комплексный проект по оптимизации упаковки. В 2024 году реализован переход от деревянной тары к

многослойному гофрокартону, что позволило сократить объёмы производственных отходов и снизить расходы на утилизацию.

5.9 | ОХРАНА БИОРАЗНООБРАЗИЯ

GRI 3-3, 101-2, GRI 101-3, GRI 101-4

Несмотря на отсутствие прямого воздействия на особо охраняемые природные территории, ЩЛЗ системно развивает зелёную инфраструктуру, снижает нагрузку на локальные экосистемы и исключает вмешательство в среду обитания редких видов. Ежегодный мониторинг биоразнообразия является одним из наиболее эффективных способов оценки состояния местных экосистем.



⁷ Оформлен порубочный билет на вырубку аварийных деревьев, санитарную и омолаживающую обрезку зеленых насаждений на территории производственной площадки ЩЛЗ.

⁸ Проведена ежегодная инвентаризация фонда зеленых насаждений и занесена в информационную систему (АИС) «Реестр зеленых насаждений» Департамента природопользования и охраны окружающей среды г. Москвы.

5.10 | КОМПЕНСАЦИЯ НЕГАТИВНОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ НА ОКРУЖАЮЩУЮ СРЕДУ

GRI 2-27, GRI 3-3

ЩЛЗ осуществляет своевременные компенсационные платежи за негативное воздействие на окружающую среду (НВОС) в полном соответствии с требованиями законодательства.

С 2021 года у предприятия отсутствуют штрафы за нарушения в области охраны окружающей среды. Это подтверждает эффективность функционирующей системы экологического контроля.

Таблица 8. Компенсация негативного воздействия на окружающую среду, 2022–2024 гг.

№	Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
8.1	Компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде (отходы)	руб.	172 262	52 943	54 526
8.2	Компенсации вреда (ущерба), причиненного окружающей среде (воздух)	руб.	500,6	530,2	555,4

06

СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТ



6.1 | СОЦИАЛЬНО-КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

GRI 2-28

6.1.1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ОПЕРАЦИОННОЙ ЭФФЕКТИВНОСТЬЮ

Ключевой фактор успеха ЩЛЗ – стабильный состав высококвалифицированных и мотивированных работников. Кадровая политика строится вокруг создания комфортных и безопасных условий труда, которые являются базовым приоритетом Завода и каждого его работника. В приоритете Общества – благополучие работников и их семей, повышение качества жизни и соблюдение прав человека. Распределение функций управления на стратегическом уровне в социальном блоке Предприятия предполагает четкое разделение ответственности и полномочий среди ключевых руководителей и подразделений. Такое распределение обеспечивает эффективное выполнение стратегических целей и задач. Общая численность работников, занимающихся управлением персоналом на Предприятии, составляет 43 человека.

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНИЯ: ОПЕРАЦИОННЫЙ УРОВЕНЬ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

- ▶ **Директор по персоналу**
 - Общее направление и контроль реализации кадровой политики.
 - Определение приоритетов и ресурсов для достижения целей кадровой политики.
- ▶ **Отдел коммуникаций**
 - Формирование и поддержание позитивного имиджа организации во внутренних коммуникациях.
 - Организация мероприятий, направленных на развитие культуры сотрудничества и лояльности работников.
- ▶ **Отдел труда и заработной платы**
 - Бюджетирование расходов.
 - Анализ эффективности расходования денежных средств.
- ▶ **Отдел кадров**
 - Реализация мер по повышению квалификации работников.
 - Совершенствование механизмов стимулирования и мотивации персонала.
- ▶ **Охрана труда и промышленной безопасности**
 - Защита здоровья и жизни работников, предотвращение аварий и несчастных случаев на производстве.

Завод осуществляет свою деятельность в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации. Принципы недопущения дискриминации и обеспечения равных возможностей являются фундаментальными для Общества. Все решения, связанные с наймом, оплатой труда, продвижением, профессиональным обучением и увольнением принимаются исключительно на основе квалификации, деловых качеств и результатов работы.

В отчетном году на Заводе **не было зафиксировано ни одного случая**

Ключевыми нормативно-правовыми актами, регулирующими управление персоналом на

Предприятии, являются:

- ▶ Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ)
Основной закон, определяющий права и обязанности работников и работодателей, правила заключения трудовых договоров, режим труда и отдыха, порядок увольнения работников и многие другие аспекты трудовых отношений.
- ▶ Федеральный закон № 181-ФЗ от 24.07.1998 «О социальной защите инвалидов»
Закон, регулирующий особенности трудаоустройства лиц с ограниченными возможностями здоровья.
- ▶ Федеральный закон № 1032-1 от 19.04.1991 «О занятости населения в Российской Федерации»
Закон, который устанавливает основы государственной политики в сфере содействия занятости населения, включая гарантии защиты от безработицы.
- ▶ Федеральный закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 «О персональных данных» (далее – Федеральный закон № 152-ФЗ)
Закон, определяющий порядок обработки личных сведений работников.

дискриминации, что подтверждается отсутствием обращений на имя руководства Общества, в комиссию по трудовым спорам и государственную инспекцию труда. Все работники имеют равный доступ к системе льгот и гарантий. Это является следствием четкой работы кадровой службы, наличия функционирующих каналов обратной связи для работников (прямые линии с руководством, анонимные опросы, ящик для предложений), позволяющих своевременно выявлять и реагировать на потенциальные проблемы; корпоративной культуры, основанной на взаимном уважении и принципах командной работы.

6.1.2. КОМАНДА: СТРУКТУРА И ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

GRI 2-7, GRI 405-1, МЭР-33

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕРСОНАЛА

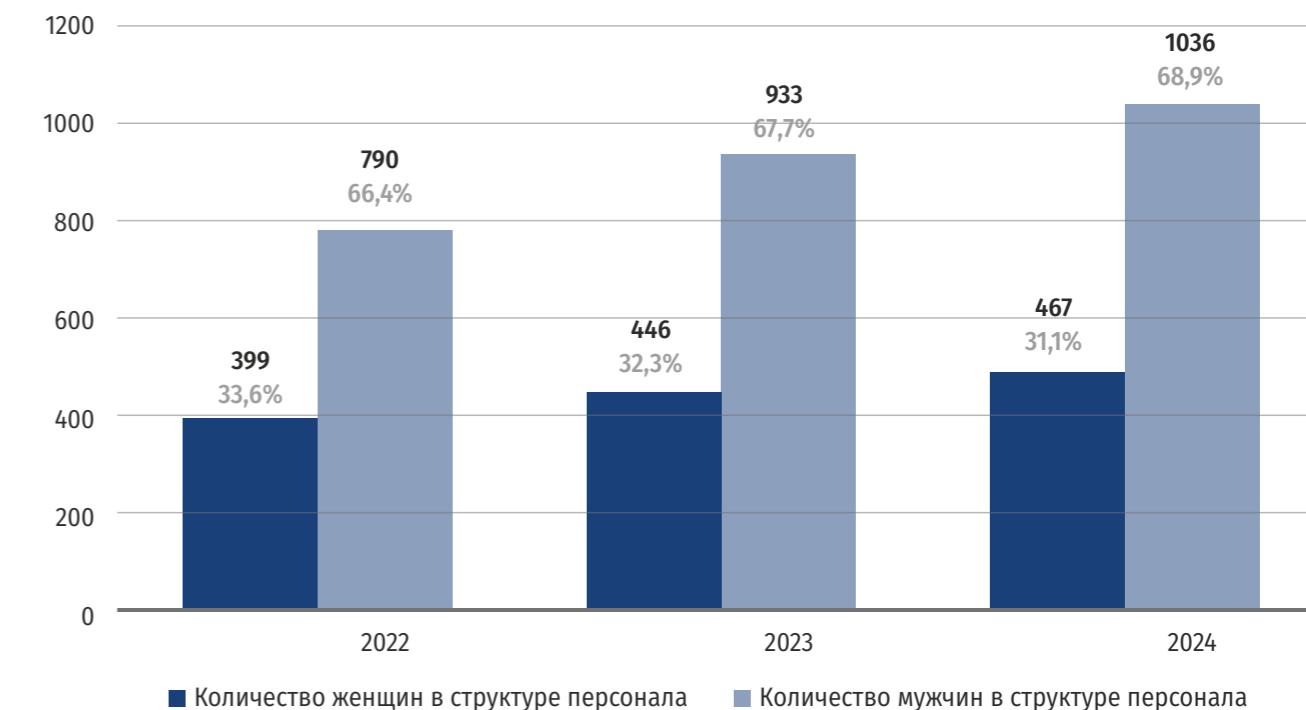
Завод остается одним из крупнейших работодателей Щербинского городского округа и значимым игроком на рынке труда Московского региона. В 2024 году нам удалось не только сохранить кадровый потенциал, но и обеспечить его рост в соответствии с производственными планами.

Общая численность персонала на конец отчетного периода составила 1503 человека (что на 8,3% больше, чем в 2023 году). Доля женщин в структуре персонала стабильно превышает 30%, что является средним показателем для производства.

Таблица 1. Распределение сотрудников по полу, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Количество женщин в структуре персонала	чел.	399	446	467
Доля женщин в структуре персонала	%	33,6	32,3	31,1
Количество мужчин в структуре персонала	чел.	790	933	1036
Доля мужчин в структуре персонала	%	66,4	67,7	68,9

Распределение сотрудников по полу (чел., %)



Данные о доле женщин-руководителей приведены в разделе 6.1.5. Инклюзивные и равные возможности.

В последние три года на Заводе планомерно увеличивается доля молодежи, это обусловлено эффективной кадровой политикой, развитием программ для молодых специалистов и повышением привлекательности работодателя.

Предприятие активно участвует в публичных мероприятиях по работе с молодежью, представляя свою деятельность. Прикладываются целенаправленные усилия по позиционированию завода как современного промышленного комплекса. Немаловажную роль играет и общероссийская тенденция повышения статуса рабочего человека, делающая труд на предприятии социально одобряемым и материально обеспеченным.

Таблица 2. Распределение сотрудников по возрасту, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
До 35 лет	чел.	229	284	318
	%	19,3	20,6	21,2
35–55 лет	чел.	653	781	852
	%	54,9	56,6	56,7
Старше 55 лет	чел.	307	314	333
	%	25,8	22,8	22,1

Распределение сотрудников по возрасту (чел., %)

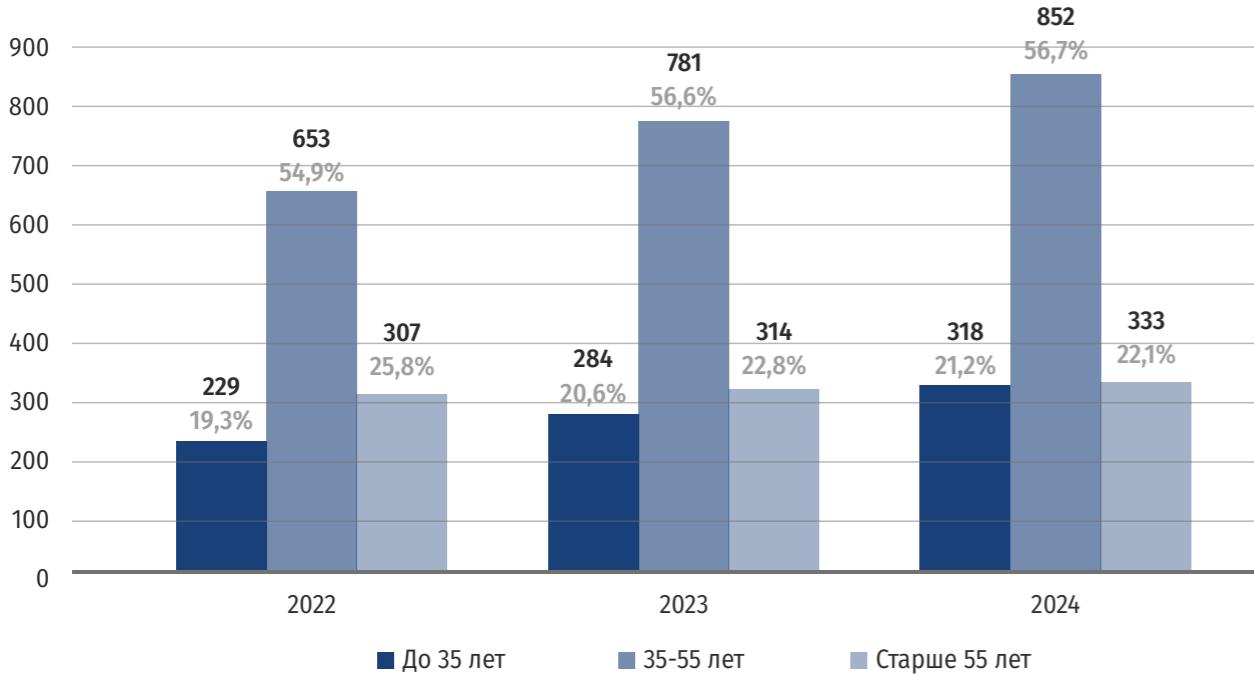
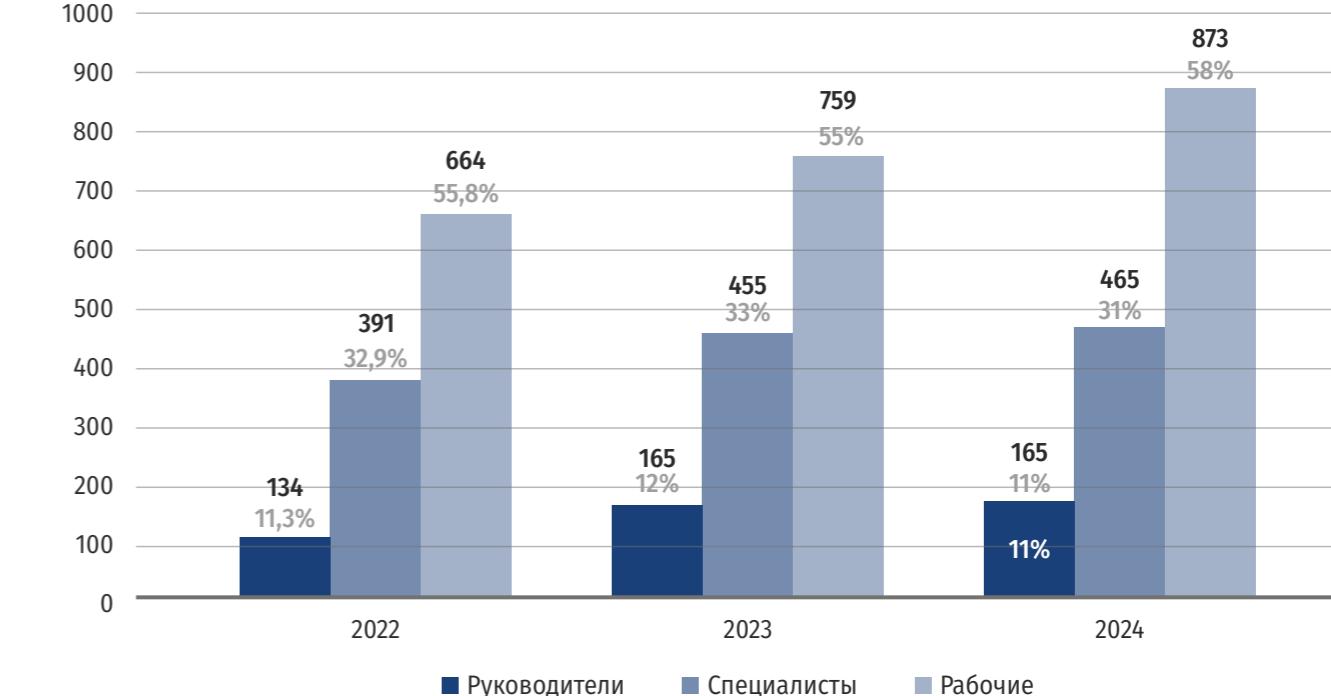


Таблица 3. Структура персонала по должностям, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Руководители	чел.	134	165	165
	%	11,3	12	11
Специалисты	чел.	391	455	465
	%	32,9	33	31
Рабочие	чел.	664	759	873
	%	55,8	55	58

Структура персонала по должностям (чел., %)

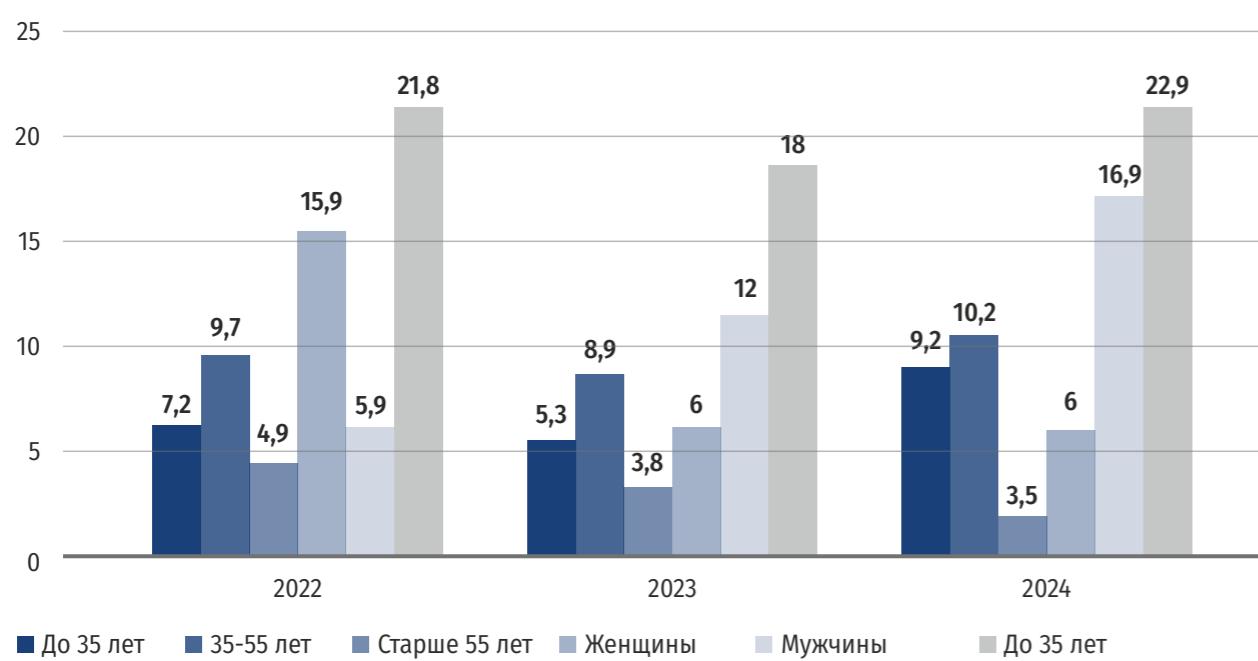


Увеличение численности рабочих обусловлено ростом производства и изменением технологических цепочек – ростом выпуска лифтового оборудования и комплектующих собственного производства.

Таблица 4. Коэффициент общей текучести кадров персонала по возрасту и полу, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
До 35 лет	%	7,2	5,3	9,2
35–55 лет	%	9,7	8,9	10,2
Старше 55 лет	%	4,9	3,8	3,5
Женщины	%	15,9	6	6
Мужчины	%	5,9	12	16,9
Коэффициент общей текучести кадров	%	21,8	18	22,9

Коэффициент общей текучести кадров персонала по возрасту и полу (%)



Рост текучести кадров обусловлен увеличением численности работников. На Заводе действует Московское трёхстороннее соглашение на 2022–2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.1.3. СОБЛЮДЕНИЕ ПРАВ ЧЕЛОВЕКА

GRI 3-3, GRI 2-23, GRI 2-24

Обеспечение и защита прав человека являются важнейшими задачами Завода, создают предпосылки для устойчивого развития ЩЛЗ, укрепления и уважения

человеческого достоинства. Особое внимание уделяется соблюдению обязательств, регламентированных международным правом, а также эффективному исполнению

национальных законов, гарантирующих права каждого гражданина.

Основные черты корпоративной этики отражены в Правилах внутреннего трудового распорядка АО «ЩЛЗ».

На Заводе существует трёхуровневая система работы с обращениями. Во-первых, так называемая «политика открытых дверей». Все работники имеют возможность беспрепятственно обратиться к руководителям всех уровней напрямую со своими вопросами, проблемами

и пожеланиями. Во-вторых, есть телефоны горячей линии, на которые можно позвонить и сообщить о нарушениях, проблемах, предложениях и пожеланиях. Номера телефонов указаны на информационных стенах и на официальном сайте. В-третьих, на территории завода и в цехах расположены почтовые ящики для письменных обращений, жалоб, предложений. Два раза в неделю производится выемка обращений, анализ и обработка. Сообщения и сигналы принимаются как от анонимных авторов, так и от персонифицированных пользователей.

6.1.4. НАЙМ И АДАПТАЦИЯ НОВЫХ РАБОТНИКОВ

GRI 3-3, 401-1

АО «ЩЛЗ» активно привлекает высококвалифицированных специалистов – как опытных профессионалов, так и молодые таланты. Прием на работу и продвижение работников происходят в соответствии с их компетентностью, способностями и трудовыми достижениями.

Недопустима какая-либо дискриминация, в том числе по полу, происхождению, отношению к религии и другим признакам, не связанным с деловыми качествами работников.

При трудоустройстве студентов предвыпускных курсов и выпускников приказами ЩЛЗ закрепляются наставники из числа опытных работников на период прохождения стажировки и адаптации для осуществления контроля рабочих процессов с вновь принятыми работниками.

В 2023 году 62 студента прошли производственную практику, в 2024 году – 126 студентов. Наставники получают дополнительную мотивацию в виде доплаты за наставничество.

Подробнее о практиках и стажировках на Предприятии можно прочитать в главе 6.3.2. Просветительские проекты для детей и молодежи.

Система адаптации персонала на Предприятии является многоуровневой и нацелена на ускоренное вхождение нового работника в рабочую среду, усвоение им норм охраны труда и техники безопасности, корпоративных ценностей.

В 2024 году, в условиях реализации амбициозной производственной программы и расширения экспортных поставок, особое внимание уделялось привлечению талантливых специалистов и их эффективной интеграции в коллектив. Политика в области найма и адаптации ЩЛЗ направлена на снижение кадровых рисков, повышение производительности труда и укрепление корпоративной культуры, основанной на ценностях безопасности, качества и инноваций.

За отчетный период **принято 439 новых работников**, что составляет 29,2% от общей численности.

Таблица 5. Общее количество нанятых работников, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Количество нанятых работников всего	чел.	116	404	439

Общее количество нанятых работников, всего (чел.)

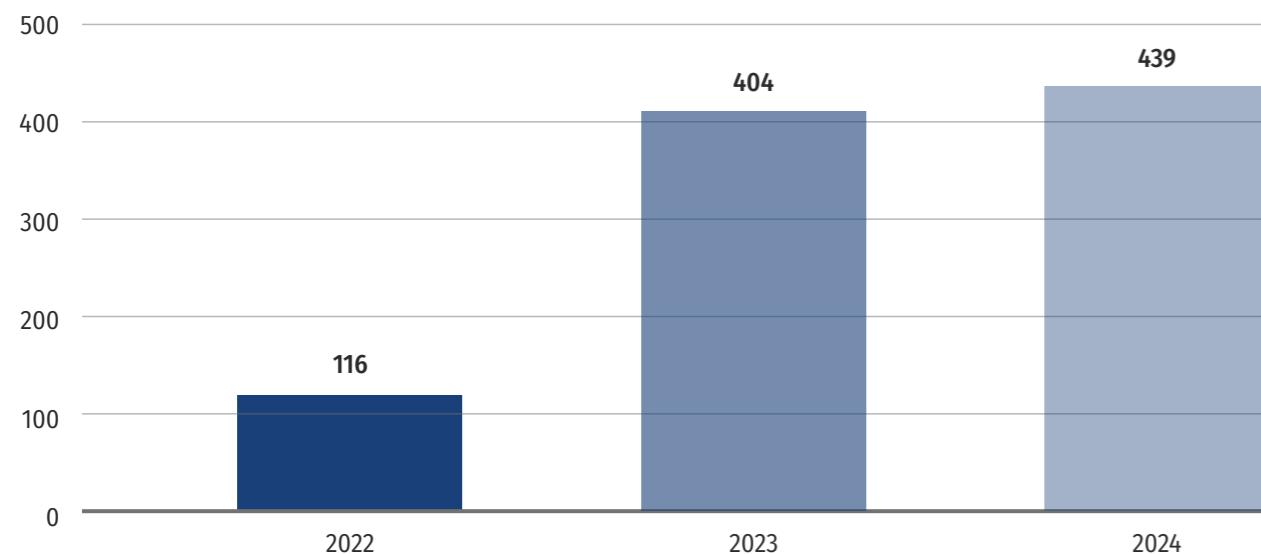


Таблица 6. Распределение нанятых работников по полу и возрасту, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Мужчины	чел.	94	288	333
	%	81	71,2	75,8
Женщины	чел.	22	116	106
	%	19	28,8	24,2
До 35 лет	чел.	47	153	212
	%	40,5	37,8	48,3
35–55 лет	чел.	62	202	191
	%	53,4	50	43,5
Старше 55 лет	чел.	7	49	36
	%	6,1	12,2	8,2

Распределение нанятых работников по полу и возрасту (чел., %)

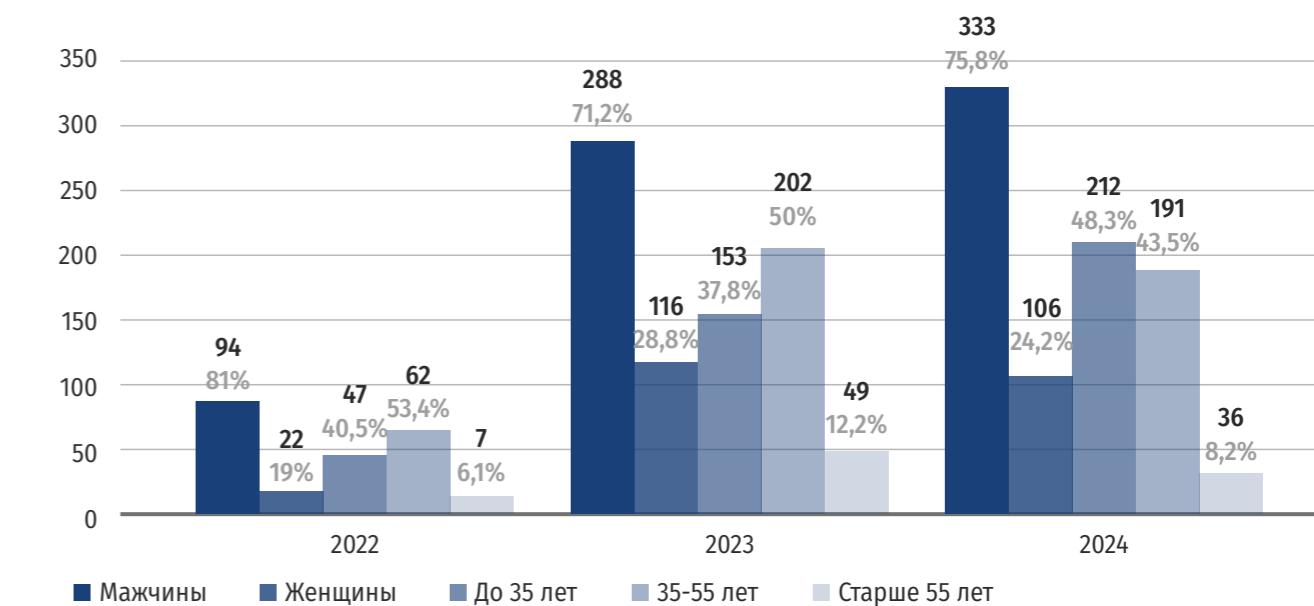
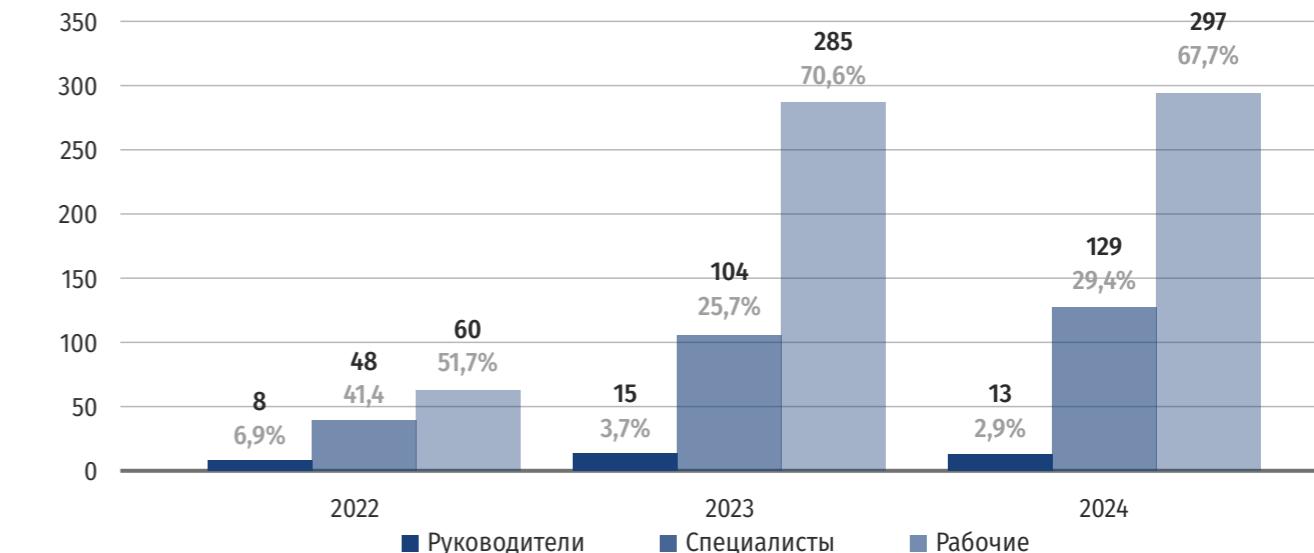


Таблица 7. Структура нанятого персонала по должностям, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Руководители	чел.	8	15	13
	%	6,9	3,7	2,9
Специалисты	чел.	48	104	129
	%	41,4	25,7	29,4
Рабочие	чел.	60	285	297
	%	51,7	70,6	67,7

Структура нанятого персонала по должностям (чел., %)



6.1.5. ИНКЛЮЗИВНЫЕ И РАВНЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ

GRI 3-3, GRI 2-27, GRI 405-1, GRI 406-1, МЭР-25, МЭР-44

На ЩЛЗ принята равная ставка заработной платы для мужчин и женщин. Женщины, работающие на ЩЛЗ, имеют те же возможности для развития и карьерного роста, что и мужчины.

В соответствии с действующим законодательством размер установленной квоты рабочих мест для инвалидов выполнен на 100%.

Для работников с ограниченными возможностями здоровья создаются все условия для полноценного труда, в том числе доступная инфраструктура, безбарьерная среда, обучение, поддержка и возможности для продвижения.

ЩЛЗ проводит политику равных возможностей при найме на работу. Все вакансии публикуются и рассматриваются без предпочтений по полу, возрасту или иным признакам, не связанным с профессиональными качествами соискателя. В 2024 году Завод активно привлекал молодых специалистов через программы стажировок и сотрудничество с профильными учебными заведениями.

Случаев профессиональных заболеваний и получения инвалидности в 2024 году не было. Подробнее об охране труда и промышленной безопасности можно прочитать в соответствующем разделе 6.2.

Данные о доле женщин-руководителей в общей численности руководящего состава. Характеристика женщин-руководителей (%)



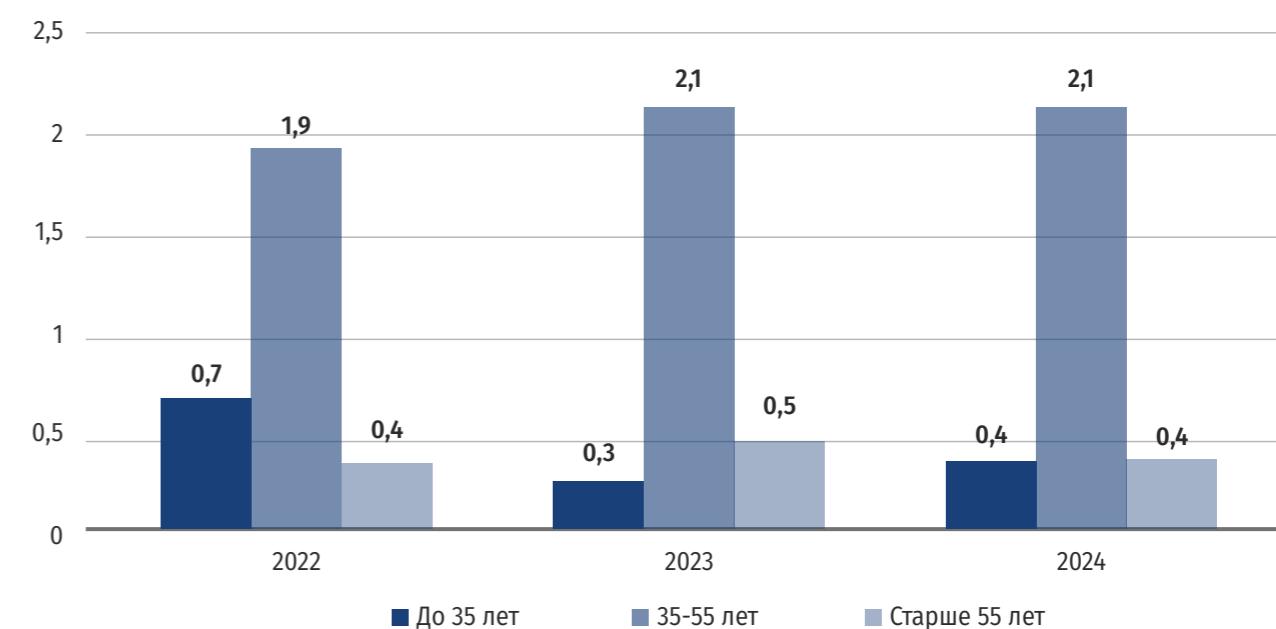
Таблица 8. Среднесписочная численность работников, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Всего	чел.	1198	1197	1360
С ОВЗ	чел.	18	18	21
Выполнение квоты ОВЗ	%	100	100	100

Таблица 9. Данные о доле женщин-руководителей в общей численности руководящего состава, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Характеристика женщин-руководителей				
Доля женщин-руководителей всего	%	26,7	23,4	24,4
Доля женщин среди топ-менеджеров	%	0,7	2	3,1
Разбивка лиц по возрасту в органах управления				
До 35 лет	%	0,7	0,3	0,4
35–55 лет	%	1,9	2,1	2,1
Старше 55 лет	%	0,4	0,5	0,4

Данные о доле женщин-руководителей в общей численности руководящего состава. Разбивка лиц по возрасту в органах управления (%)



Общие данные о количестве женщин в структуре персонала представлены в разделе 6.1.2. Команда: структура и основные показатели.

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

В 2023 году была возобновлена работа Независимого профсоюза работников ЩЛЗ как элемента социальных и профессиональных гарантий и защиты работников. Было проведено собрание членов Независимого профсоюза работников (НПР), выбраны председатель, члены комитета и утвержден устав. По состоянию на конец 2024 года в НПР ЩЛЗ состоят 10% работников.

Участие в профсоюзе дает ряд преимуществ. Так, для членов НПР проводятся спортивно-массовые и культурные мероприятия, предоставляются льготные путевки в детские лагеря, выплачивается материальная помощь к 1 сентября, 23 февраля и 8 марта, предоставляются новогодние подарки для детей.

6.1.6. СИСТЕМА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ И МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

GRI 3-3, GRI 202-1, GRI 401-2, GRI 405-2

АО «ЩЛЗ» строит систему вознаграждения и мотивации на принципах справедливости, прозрачности, законности и связи с результатами, что является основой для ответственного управления персоналом и способствует достижению целей устойчивого развития Компании.

Наша политика направлена на привлечение, удержание и мотивацию талантливых

Система вознаграждения в АО «ЩЛЗ» построена на основе соблюдения следующих принципов:

- ▶ равная оплата за равный труд и недопустимость дискриминации по какому-либо признаку;
- ▶ зависимость оплаты труда от сложности, качества, количества и результатов выполняемой работы;
- ▶ создание преимуществ в оплате труда работников, труд которых оказывает существенное влияние на конечные результаты деятельности Компании, а также работников, постоянно проявляющих творческую инициативу и вносящих вклад в улучшение деятельности Компании;
- ▶ создание материальной заинтересованности работников в постоянном повышении уровня своей

- квалификации и качества выполнения работы;
- ▶ установление минимально гарантированного уровня оплаты труда на уровне не ниже размера минимальной заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации;
- ▶ доступность, прозрачность и объективность системы оплаты труда;
- ▶ повышение заработной платы при наличии финансово-экономических возможностей, с учётом роста производительности труда и/или ситуации на рынке труда;
- ▶ недопущение рисков несвоевременной выплаты заработной платы;

- ▶ установление систем оплаты труда, обеспечивающих соблюдение всех государственных гарантий в области оплаты труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации;
- ▶ использование **гибких систем премирования**, доплат (надбавок, выплат) с целью наиболее полного учёта как индивидуального трудового вклада
- и деловых качеств работника, так и коллективных результатов труда;
- ▶ стимулирование **длительных трудовых отношений** с работниками через осуществление премиальных выплат исключительно работникам, с которыми работодатель находится в трудовых отношениях на дату выплаты премиальных вознаграждений.

В структуру системы оплаты труда работников АО «ЩЛЗ» входят следующие виды оплат:

- ▶ оплата по окладу;
- ▶ оплата по часовой тарифной ставке;
- ▶ ежемесячная операционная премия;
- ▶ доплаты за выполнение дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ;
- ▶ дополнительное вознаграждение в соответствии со статьей 112 ТК РФ;
- ▶ надбавка за вредные условия труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ;

Как социально ответственный бизнес, ЩЛЗ в полной мере соблюдает все требования трудового законодательства Российской Федерации, в том числе: оплачивает своим работникам в повышенном размере работу в выходные дни и сверхурочно, районный коэффициент и северную надбавку работникам, работающим в районах Крайнего Севера; оплачивает работникам время их

отсутствия на работе по предусмотренным законодательством причинам: основные и дополнительные отпуска, учебные отпуска, временную нетрудоспособность, время ухода за детьми-инвалидами, донорство крови и её компонентов и другие предусмотренные трудовым законодательством периоды, в которые работник не исполняет свои должностные обязанности.

ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ В АО «ЩЛЗ»

Премирование в АО «ЩЛЗ» является дополнительным элементом заработной платы, обеспечивающим дифференциацию оплаты труда в зависимости от качества и результатов труда, а также служит

для поощрения достижений, как коллективных и (или) корпоративных успехов трудовой деятельности, так и индивидуальных результатов труда отдельных работников.

Все виды премий в Компании выплачиваются в зависимости от финансово-экономических возможностей и **основаны на соблюдении (достижении)** соответствующим работником

В систему премирования работников ЩЛЗ входят следующие виды премий:

- ▶ ежемесячная операционная премия;
- ▶ премирование по результатам продаж лифтового оборудования;
- ▶ премия за выполнение особо важного задания или за достижение высоких результатов в труде;
- ▶ премия за многолетний и добросовестный труд в связи с возрастным и/или трудовым юбилеем;
- ▶ вознаграждение в связи с награждением благодарностью, почетной грамотой и получением другого официального признания и поощрения заслуг работника и/или трудового коллектива;
- ▶ премия по результатам работы за год.

или группой работников **определенных условий (показателей) премирования**, в зависимости от оценки руководителя или генерального директора.

как для работников, так и для членов их семей;

- ▶ предоставление возможности для **гибкого и гибридного графиков работы** в целях оптимального взаимодействия между работниками и Компанией с целью обеспечения баланса интересов и потребностей работника и работодателя;
- ▶ функционирование для работников **корпоративного спортивного зала, культурно-развлекательного и оздоровительного центров** с целью развития физической культуры, пропаганды здорового образа жизни и поддержания благополучия работников; удовлетворение потребностей работников в поддержке их здоровья, а также здоровья

членов семей работников через функционирование обширной программы добровольного медицинского страхования за счёт средств компании;

- ▶ наличие возможности страхования **здоровья близких родственников** и членов семей по корпоративным тарифам за счёт собственных средств работников;
- ▶ предоставление **охраняемой парковки автомобильного транспорта** на территории компании;
- ▶ обеспечение физической защиты территории компании и недопущение несанкционированного проникновения посторонних лиц или злоумышленников.

НЕМАТЕРИАЛЬНАЯ МОТИВАЦИЯ В АО «ЩЛЗ»

АО «ЩЛЗ» активно развивает методы поощрения работников, непосредственно не связанные с деньгами, которые направлены на удовлетворение внутренних потребностей и стремлений, создавая мотивацию без использования прямых денежных стимулов. Данная деятельность в АО «ЩЛЗ» реализована через признание заслуг, создание возможностей для самореализации, комфортные условия труда и развитие профессиональных навыков, таких как:

- ▶ **объявление благодарностей, направление** благодарственных писем, награждение почетными грамотами и другими официальными документами от предприятия, а также от государственных органов и организаций Российской Федерации;
- ▶ публикация материалов о работниках в корпоративных СМИ и социальных сетях АО «ЩЛЗ» является публичной формой признания заслуг через коммуникацию, которая позволяет демонстрировать ценность труда работников и формировать позитивный имидж работодателя как внутри завода, так и за его пределами;
- ▶ предоставление возможности работникам **для обучения и/или повышения квалификации как непосредственно на рабочем месте**, так и с отрывом от производства, участия в конференциях и семинарах;
- ▶ **улучшение условий труда** как по результатам специальных оценок условий труда, так и в инициативном режиме через создание эргономичных рабочих зон, а также комфортных мест для отдыха и приема пищи;
- ▶ **предоставление возможности питания на территории Завода** посредством организации функционирования современного предприятия общественного питания, а также продажи продуктов питания и напитков через вендинговые автоматы;
- ▶ **организация корпоративных мероприятий**, тематических праздников, спортивных мероприятий и корпоративных праздников

ПРОЕКТЫ ПО МОТИВАЦИИ РАБОТНИКОВ

С апреля 2023 года на ЩЛЗ действует **программа рационализаторских предложений**, закрепленная в Положении о рационализаторской деятельности⁹. Главная цель программы – повысить вовлечённость работников в вопросы улучшения эффективности и качества производственных процессов.

Всего за отчетный период поступило **37 рационализаторских предложений**, из них:

- ▶ 16 предложений принято;
- **признано рационализаторскими 11 предложений**, из них:
- ▶ 7 предложений внедрено;
- ▶ 4 предложения находятся в процессе внедрения.

Работники получили первые вознаграждения на общую сумму:

- ▶ 239 380 рублей за признание предложений рационализаторскими;
- ▶ 251 573 рубля за применение предложений в первые 6 месяцев.

Программа рационализаторских предложений создает:

- ▶ новую корпоративную культуру непрерывных улучшений на нашем предприятии, что является фундаментом успешного развития завода;
- ▶ новые традиции рационализаторского движения: проведение торжественного награждения участников рационализаторского движения ко Дню изобретателя и рационализатора, который отмечается в последнюю субботу июня.

Корпоративные мероприятия для работников раскрыты в п. 6.1.10. Корпоративная культура.



⁹ Утверждено приказом Генерального директора ЩЛЗ от 03.04.2023 № 65 «Об утверждении Положения о рационализаторской деятельности АО «ЩЛЗ».

6.1.7. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

GRI 3-3, GRI 401-2, GRI 401-3, МЭР-28

АО «ЩЛЗ» реализует **комплекс социальных программ**, являющихся важным элементом социальной политики и нематериальной мотивации. Эти программы направлены на поддержку благополучия работников и членов их семей, формирование лояльности, повышение вовлечённости и создание благоприятной рабочей среды, что напрямую способствует устойчивости бизнеса и выполнению социальных обязательств.

Социальные программы АО «ЩЛЗ» включают в себя:

- ▶ добровольное медицинское страхование;
- ▶ санаторно-курортное лечение;
- ▶ страхование от несчастных случаев;
- ▶ корпоративные мероприятия и подарки для работников и членов их семей;
- ▶ материальная помощь в трудных жизненных ситуациях;

Добровольное медицинское страхование (далее – ДМС) в АО «ЩЛЗ» предоставляется работникам, имеющим стаж работы в АО «ЩЛЗ» не менее 12 месяцев. В исключительных случаях, при значительных успехах в труде и высокой квалификации, по представлению и ходатайству руководителя ДМС может быть предоставлено работнику до наступления вышеуказанного срока.

В программу ДМС входит:

- ▶ поликлиническая помощь;
- ▶ экстренная, плановая госпитализация;
- ▶ вызов врача на дом;
- ▶ телемедицина;
- ▶ вызов скорой помощи;
- ▶ психологическая помощь;
- ▶ услуги травматологического пункта;
- ▶ страхование от несчастных случаев;
- ▶ стоматология;
- ▶ полис выезжающего за границу.

Общая страховая премия за 2024 год составила 41,3 млн руб.

Подробнее о программе ДМС – в разделе 6.2.7. Здоровье сотрудников и социальные программы поддержки здоровья.

Материальная помощь за счет финансовых средств АО «ЩЛЗ» оказывается людям, находящимся в трудной жизненной ситуации, а также в связи со следующими событиями:

- ▶ в связи с рождением ребенка (детей) работника, а также в связи с усыновлением/удочерением детей, опекунством/попечительством в отношении несовершеннолетних детей;
- ▶ в связи с многодетностью семьи работника (ежегодно);
- ▶ в связи с наличием у ребенка (детей) работника инвалидности или особых потребностей, или ограниченных возможностей здоровья;
- ▶ в связи с поступлением ребенка (детей) работника в 1-й класс;

- ▶ в связи со смертью родственника (члена семьи);
- ▶ в связи со смертью работника (бывшего работника);
- ▶ в связи с призывом работника на военную службу по мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- ▶ в связи с призывом ребенка работника на военную службу по мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- ▶ в связи с призывом супруга(-и) работника на военную службу по мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- ▶ в связи с ранением работника, призванного на военную службу по мобилизации, в период военного положения или в военное время;
- ▶ в связи с ранением призванного на военную службу по мобилизации, в период военного положения или в военное время родственника (члена семьи) работника;
- ▶ в иных случаях, повлекших внезапное незапланированное ухудшение материального положения работника, связанное с событиями природного или техногенного характера, а также с противоправными действиями (бездействием) третьих лиц.

В исключительных случаях решение о назначении материальной помощи может быть принято, а ее размер, порядок и условия выплаты могут быть определены приказом Генерального директора Компании независимо от условий Положения.

Санаторно-курортное обеспечение работников в АО «ЩЛЗ» осуществляется с целью профилактики профессиональных заболеваний и оздоровления работников, работающих во вредных/опасных условиях, в целях обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

Корпоративные мероприятия и подарки для работников и членов их семей

Корпоративные мероприятия и подарки для работников и членов их семей в АО «ЩЛЗ» призваны содействовать укреплению корпоративного духа, поощрению работников и созданию позитивной атмосферы. Детские экскурсии, мероприятия для детей работников раскрыты в п. 6.110. Корпоративная культура.

Санаторно-курортные путевки предоставляются работникам бесплатно, а затраты Предприятия по оказанию санаторно-курортных услуг возмещает отдел Социального фонда России на основании соответствующих отчетов.

За 2024 год 104 человека прошли санаторно-курортное лечение на общую сумму 9,3 млн руб.

Подробнее о социальных программах поддержки здоровья в главе 6.2.7. Здоровье сотрудников и социальные программы поддержки здоровья.

6.1.8. ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ

GRI 3-3, GRI 404-1, GRI 404-2, МЭР-30, МЭР-31

В АО «ЩЛЗ» реализуются программы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации рабочего персонала по различным профессиям, востребованным на предприятиях, в рамках которых рабочие повышают свою квалификацию или осваивают новую профессию, а также программы дополнительного профессионального образования (переподготовка и повышение квалификации) для руководителей и специалистов.

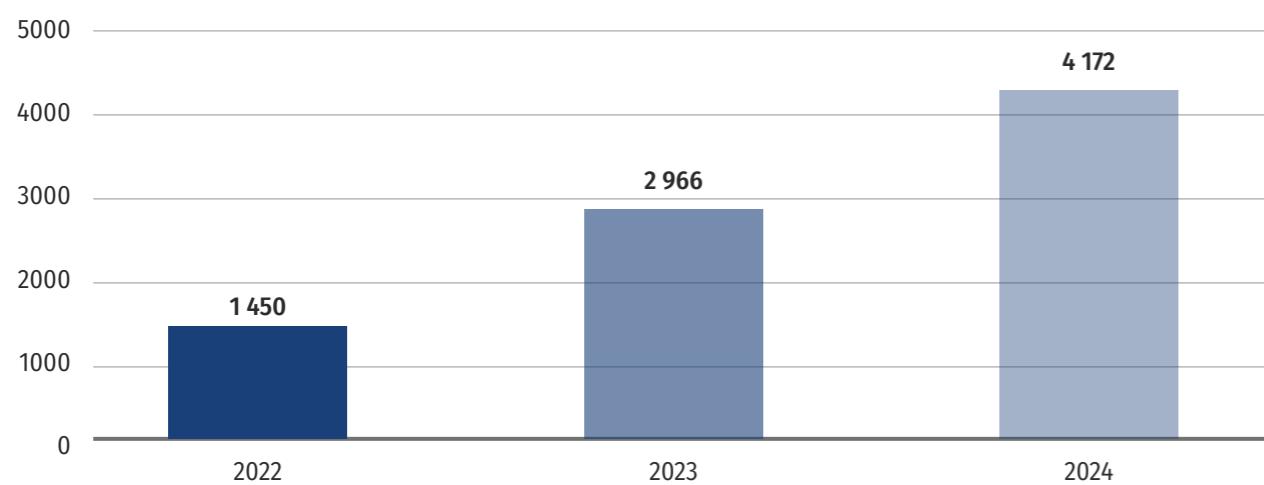
Помимо этого, в 2024 году началась реализация программ для руководителей цехов и мастеров «Эффективный руководитель» (13 человек) и «Школа мастера» (28 человек), которые направлены на повышение производительности и эффективности труда во вверенных подразделениях, качества производимого продукта.

Ответственность за реализацию политики в области обучения несёт Служба управления персоналом.

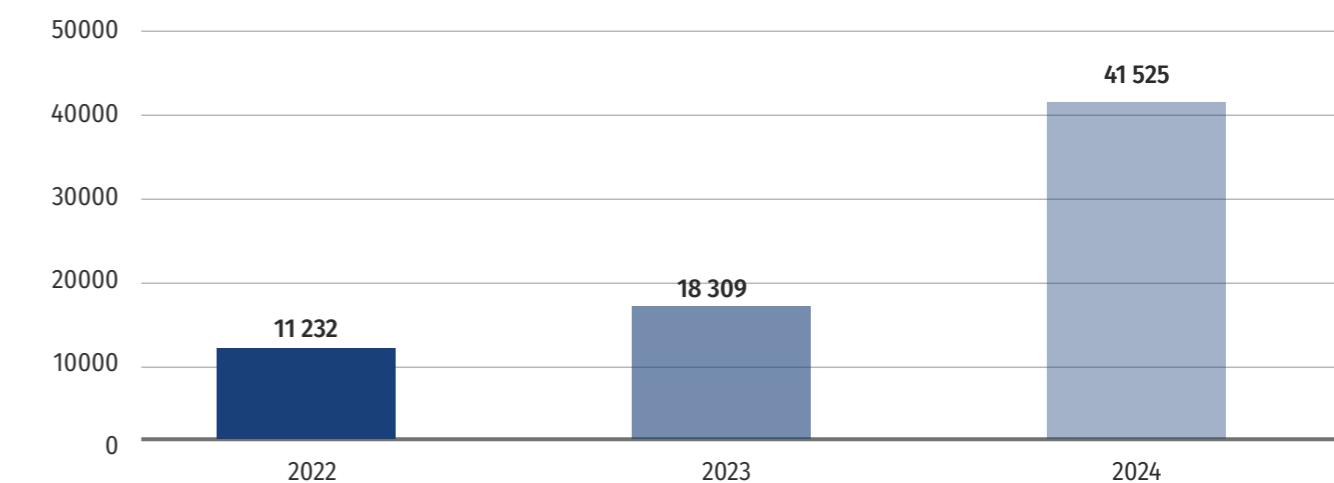
Таблица 10. Затраты и количество часов обучения, 2022-2024 гг.

Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
Затраты на обучение	тыс. руб.	1450	2966	4172
Количество часов обучения	ч	11 232	18 309	41 525
Среднее количество часов обучения на одного работника	ч	9,3	15,3	30,5

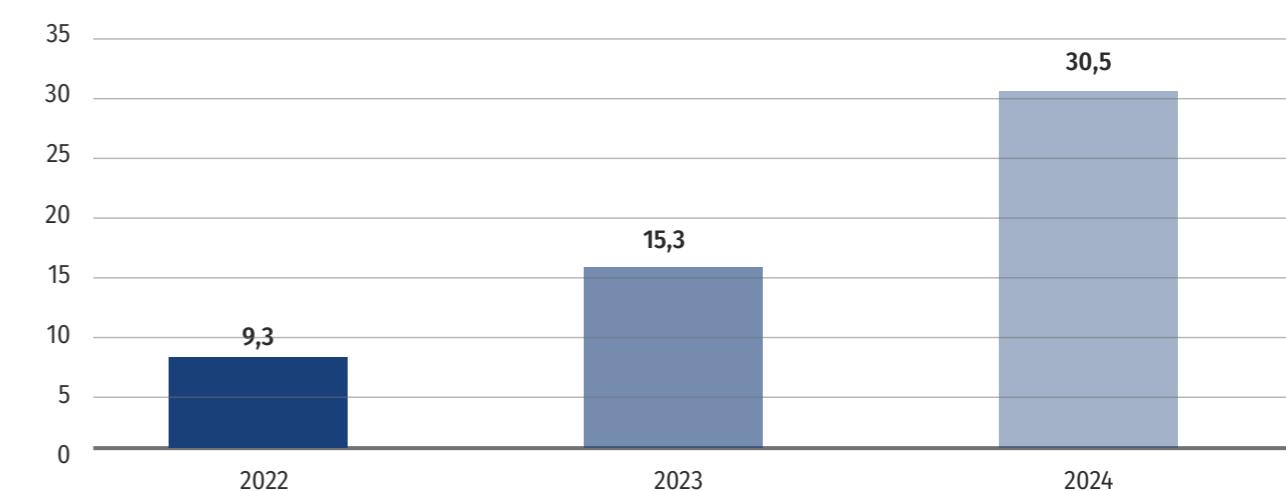
Затраты на обучение (тыс. руб.)



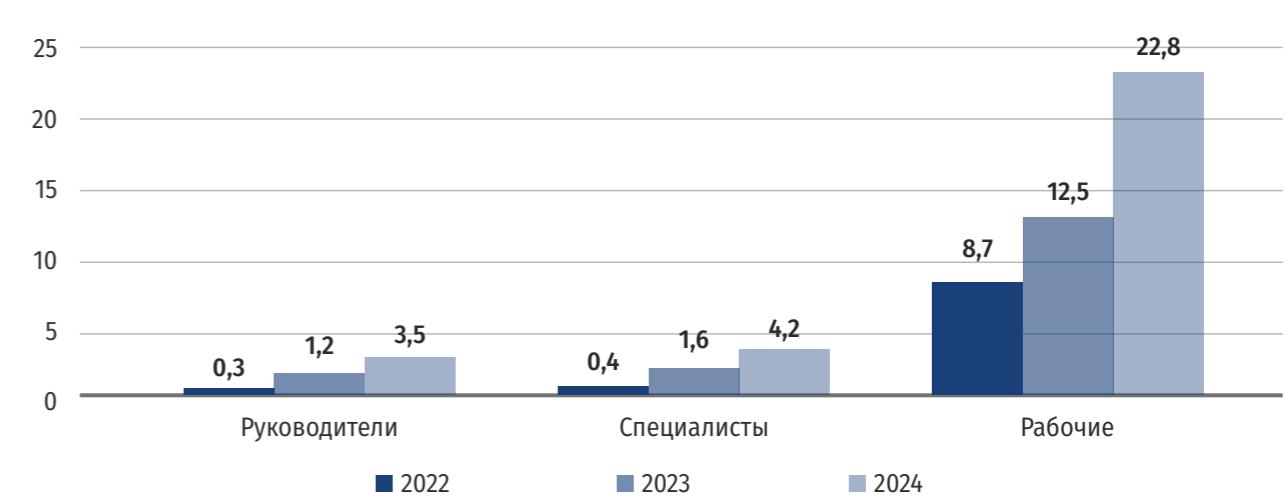
Количество часов обучения (ч.)



Среднее количество часов обучения на одного работника (ч.)



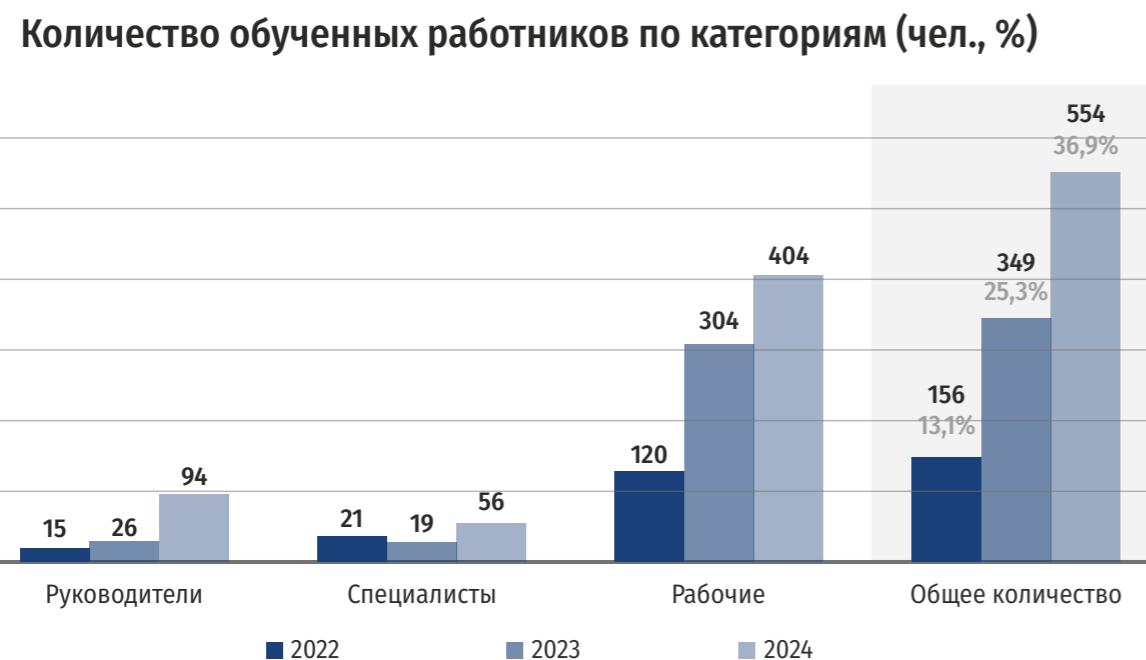
Количество часов обучения на одного работника по категориям



В 2024 году ключевыми направлениями учебной деятельности стали: обучение рабочим профессиям (первичное обучение профессии, обучение второй профессии, повышение квалификации), повышение квалификации руководителей и специалистов.

Таблица 11.
Количество обученных работников по категориям, 2022–2024 гг.

Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
Руководители	чел.	15	26	94
Специалисты	чел.	21	19	56
Рабочие	чел.	120	304	404
Общее количество	чел.	156	349	554
Доля обученных работников	%	13,1	25,3	36,9



6.1.9. РАБОТА С ОБРАТНОЙ СВЯЗЬЮ

GRI 2-25, GRI 2-26

ОПРОСЫ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ РАБОТНИКОВ

По итогам года на ЩЛЗ проводятся опросы о корпоративной жизни.

Опрос распространяется посредством корпоративной почты, размещения на информационных стенах на производстве с QR-кодами, что позволяет пройти его с любого устройства с выходом в интернет. Собранные данные позволяют составлять и корректировать план мероприятий и социальную деятельность ЩЛЗ с учётом потребностей работников.

В 2024 году наибольшее количество работников приняло участие в следующих мероприятиях:

- ▶ конкурсы для работников и их детей;
- ▶ выездные экскурсии;
- ▶ мастер-классы;
- ▶ внешние спортивные турниры.

В каких корпоративных мероприятиях ЩЛЗ Вы (или Ваши дети) принимали участие в 2024 году?



Результаты опроса сотрудников о корпоративных мероприятиях

По результатам опроса работников 2024 года (см. рис.), **89% респондентов оценили корпоративные мероприятия для работников на 8 и выше баллов из 10 возможных**, а 70% опрошенных оценили мероприятия на 10 баллов из 10.

Кроме этого, на территории завода размещены 4 ящика обратной связи, что позволяет направить свои предложения, отзывы, комментарии или вопросы в любое удобное для работников время.

Подробнее о соблюдении прав человека – в разделе 6.1.3. Соблюдение прав человека.

6.1.10. КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА

GRI 3-3, GRI 203-1, GRI 413-1

МЕРОПРИЯТИЯ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

День рождения ЩЛЗ

В честь 81-летия завода для работников провели беспрогрышную лотерею и фотоконкурс среди отделов с множеством брендированных подарков: ежедневники, зарядные устройства, термокружки



Фотоконкурс «Коллективы ЩЛЗ»

17 апреля подвели итоги конкурса, в котором участники через фото показали особенности работы в лифтостроительной отрасли и сплочённость отделов.

- ▶ 1-е место – транспортный отдел с фотоработой «Без нас завод – не завод»
- ▶ 2-е место – склад готовой продукции с работой «Больше отгрузки на СГП, меньше нагрузки на ЩЛЗ!!!»
- ▶ 3-е место – цех электронного оборудования

Специальный приз получил отдел развития ИТ-сервисов. Победители награждены призами.



и суперпризы: умный телевизор, колонка и набор для пикника. Было организовано награждение лучших работников за трудовые успехи. Наградили 7 работников благодарностями и 28 – благодарственными письмами.

Поздравления к 23 Февраля и 8 Марта
Все работники получили брендированные подарки. Проведены конкурсы «Мистер ЩЛЗ» и «Сладости радости».



«Мистер ЩЛЗ»
Конкурс для всех работников служб Завода. Участники продемонстрировали ум, находчивость и творческие способности в 8 заданиях: интеллектуальная битва, создание военной техники и праздничные тосты. В конкурсе приняли участие 14 работников, все получили памятные подарки.

Кулинарный конкурс «Сладости радости»
К 8 Марта прошёл кулинарный конкурс на лучший десерт. Участниками стали 17 работников. Десерты удивили жюри разнообразием и вкусом. Победители награждены призами и брендированными сувенирами.

День охраны труда
27 апреля отметили Всемирный день охраны труда. Вручили сувениры всем работникам и наградили 15 лучших работников за значительный вклад в безопасность труда в 2024 году.

Фотогалерея к новому учебному году
4 сентября на ЩЛЗ открылась фотогалерея, посвященная началу учебного года, с фотографиями работников. Принимались школьные снимки с торжественной линейки 1 сентября и других ярких школьных моментов. Все работники смогли найти коллег на фото и поделиться воспоминаниями. Участникам вручили сувенирную продукцию. Всего в фотовыставке участвовали 55 работников.

Новогодние мероприятия для работников ЩЛЗ

Мастер-классы по скетчингу
19 и 20 декабря были организованы 6 мастер-классов по скетчингу, где работники учились создавать быстрые рисунки. Это позволило зарядиться праздничным настроением и нарисовать зимние открытки в подарок коллегам и друзьям.



Новогодняя фотозона
С 23 по 26 декабря у ресепшен была установлена фотозона, где работники могли сделать памятные снимки. Концепция фотозоны символизировала единство и командную работу завода. Всего сделано более 800 фотографий, которые были направлены работникам по электронной почте.



Подарки к Новому году
Для поздравления работников были закуплены подарочные брендированные наборы с угощениями к новогоднему столу. Подарки вручены 23 декабря.

Конкурс караоке

5 декабря состоялся музыкальный конкурс «Новогоднее караоке». 17 коллективов и индивидуальных исполнителей соревновались в вокале, представив любимые новогодние песни. Победители получили караоке-системы и брендированные призы.

**Кулинарные конкурсы**

10 декабря прошел конкурс «Новогодний пирог». 19 работников представили свои пироги на суд жюри. 5 победителей получили в награду аэрогрили, остальные участники – сувениры.



26 декабря прошла «Битва «Оливье». Участники соревновались в приготовлении новогоднего салата. Жюри оценило классические и оригинальные рецепты. 3 победителя получили сертификаты в крупную сеть магазинов электроники, все участники – брендированную продукцию.

Фотовыставка «Карнавальная ночь»

17 декабря открылась фотовыставка новогодних фотографий в карнавальных костюмах. Всего участвовали 33 работника, которые смогли запечатлеть праздничную атмосферу. Все участники получили сувенирную продукцию с символикой компании.

Конкурс видеопоздравлений

25 декабря подвели итоги конкурса «Лучший Дед Мороз и Снегурочка ЩЛЗ». 7 коллективов представили креативные новогодние видеопоздравления с участием сказочных персонажей. Работы отличались оригинальными сюжетами, музыкой и юмором. Победители и участники получили вкусные призы для чаепития с коллективами.

Награждение лучших работников по итогам года

Руководители группы, в которую входит ЩЛЗ, посетили завод, и 30 работников ЩЛЗ отмечены благодарственными письмами за трудовые успехи в 2024 году.

Новогодние мероприятия для детей

Для детей работников компании провели:

- ▶ Новогоднее детское мероприятие в Joki Joya. 189 детей и 144 взрослых посетили парк с аттракционами, где участвовали в квестах и мастер-классах, получили сладкие подарки и памятные фото.
- ▶ Ёлку в ДК г. Щербинки. 90 детей участвовали в сказочном спектакле, играли с персонажами, получали подарки от Деда Мороза.

**КОНКУРСЫ ДЛЯ ДЕТЕЙ РАБОТНИКОВ КОМПАНИИ****Конкурс рисунков «Год семьи»**

Для детей 5–16 лет на тему «Год семьи». Юные художники изобразили свои семьи, домашние праздники и совместные развлечения. 9 победителей получили сертификаты в крупную сеть магазинов для детей, а все участники – сувениры.

Творческий конкурс «Новый учебный год – новые знания»

Конкурс для детей 5–16 лет на тему школьной жизни. Темы: новые знания, друзья и День знаний. Участвовали 24 ребёнка. 9 победителей награждены сертификатами одного из крупнейших маркетплейсов, все участники получили полезные сувениры к школе.

**Конкурс «Моё новогоднее желание»**

Конкурс для детей 5–12 лет на тему новогодних ожиданий. Всего 77 рисунков. 9 победителей получили сертификаты одного из крупнейших маркетплейсов России, все остальные – поощрительные призы.

**Спортивные мероприятия для работников**

В 2024 году проведены три турнира на заводе:

- ▶ Шахматный турнир (18 апреля). Участвовали 8 шахматистов.
- ▶ Турнир по дартсу (22 мая). 17 участников соревновались в меткости.
- ▶ Турнир по настольному теннису (27–28 июня). 17 игроков боролись за призовые места.

Все победители спортивных мероприятий награждены ценностями призами, а участники – памятными подарками.

Внутрикорпоративные коммуникации реализованы через рассылки по почте и размещение на инфостендах на производственных участках.

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ ЗАВОДА В СПОРТИВНЫХ ТУРНИРАХ**«Кубок Мосстрой – 2024. Весна»**

21 апреля команда ЩЛЗ заняла 5-е место в турнире по мини-футболу среди 24 команд. Наши футболисты получили поддержку от 20 болельщиков. На площадке также

проходили соревнования по настольному теннису, где 1-е место занял руководитель отдела кадров ЩЛЗ.

Спартакиада «Моспром 2024»

19 работников ЩЛЗ приняли участие в семи видах спорта: футбол, волейбол, легкая атлетика, дартс, шахматы, киберспорт и стендовая стрельба. Для организации участия в спортивных мероприятиях были закуплены спортивный инвентарь и форма.

Спартакиада «СтройСпортФест»

10 августа в «Лужниках» 20 работников ЩЛЗ с семьями приняли участие в соревнованиях по легкой атлетике, волейболу, футболу и шахматам. Команда ЩЛЗ выступила в семи дисциплинах при активной поддержке болельщиков.

II Всероссийский кубок Федерации по настольному теннису

22 сентября 3 работника ЩЛЗ приняли участие в турнире по настольному теннису среди команд предприятий России.

«Кубок Мосстрой – 2024. Зима»

7 декабря команда ЩЛЗ заняла 4-е место в футбольном турнире. Для болельщиков была организована развлекательная программа с аквагримом, аэротату и фуршетом.



Команду поддерживали 43 болельщика, включая детей работников.

Традиционный День донора

В 2024 году было организовано четыре корпоративных Дня донора на ЩЛЗ. Мероприятия проводятся совместно с Центром крови им. О.К. Гаврилова.



Участие приняли 258 работников, что на 18% больше, чем в 2023 году.

Выездные экскурсии для работников и их детей

В 2024 году для работников и их семей были организованы три выездных мероприятия.

- ▶ Переславль-Залесский. 18 мая 150 человек посетили музей-усадьбу «Ботик Петра I», музеи утюга и граммофонов, а также музей ряпушки.
- ▶ Этнографический парк-музей «Этномир». На День защиты детей 177 участников посетили парк, где участвовали в мастер-классах, посетили различные музеи и познакомились с этнодворами.
- ▶ Суздаль. 3 августа 150 человек осмотрели город, включая исторические достопримечательности, такие как Суздальский кремль, Торговая площадь и монастыри.



Подарки детям работников

К 1 сентября 2024 года были закуплены подарочные сертификаты крупнейшего российского маркетплейса для детей работников ЩЛЗ в возрасте от 6 до 17 лет.

К новому, 2025 году всем детям работников от 0 до 14 лет вручены новогодние подарки, включающие мягкую игрушку – символ года, развивающие игрушки и набор сладостей. Среди подарков были интерактивные игрушки, ночники, конструкторы и настольные игры для подростков.

ЩЛЗ в проекте «Династии Московской промышленности»

Заводская династия Шиванковых, работники ЩЛЗ, приняли участие в проекте Департамента инвестиционной и промышленной политики г. Москвы «Династии Московской промышленности». Торжественное награждение за трудовые заслуги прошло 4 октября 2024 года в Правительстве г. Москвы.

6.2 | ОХРАНА ТРУДА И ПРОМЫШЛЕННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.2.1. СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

GRI 3-3, 403-1

АО «ЩЛЗ» рассматривает обеспечение безопасности и здоровья своих работников как абсолютный приоритет и фундаментальную ценность. В 2024 году мы продолжили системную работу по созданию условий труда, исключающих производственный травматизм и профессиональные заболевания. Наша политика в области охраны труда и промышленной безопасности полностью соответствует требованиям российского законодательства, международных стандартов и направлена на достижение целей устойчивого развития ООН.

Организационная структура управления охраной труда и промышленной безопасностью

Управление охраной труда и промышленной безопасностью осуществляют:

- Отдел охраны труда и производственного контроля (ОТ и ПК) – структурное подразделение, входящее в состав Службы по управлению персоналом;
- уполномоченные по охране труда в производственных подразделениях – ответственны за ежедневный контроль на местах;
- Комиссия по охране труда – коллегиальный орган при участии представителей работодателя и работников;
- руководители подразделений – персонально отвечают за выполнение требований ОТ и ПБ.

Интеграция в общую систему менеджмента предприятия

Система охраны труда интегрирована в следующие блоки:

- Система менеджмента качества (ISO 9001)
- Система экологического менеджмента (ISO 14001)
- Энергетический менеджмент (ISO 50001)
- Промышленная безопасность и охрана труда (переход на ISO 45001 – в 2025 году)

Единые процессы, общая база данных, система показателей и внутренняя отчётность позволяют связать охрану труда с производственной эффективностью, качеством и корпоративной устойчивостью.

Основные процессы системы управления охраной труда (далее – СУОТ)

- Идентификация и оценка профессиональных рисков (по методологии Минтруда России);
- проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ) – каждые 5 лет;
- организация инструктажей, аттестации и обучения персонала;
- внедрение электронных систем регистрации и анализа инцидентов;
- контроль за проведением медицинских осмотров;
- обеспечение СИЗ, профилактика профзаболеваний;
- аудиты, внутренние проверки и корректирующие действия;
- разработка мероприятий по повышению уровня культуры безопасности.

Структура Отдела охраны труда и производственного контроля

Отдел охраны труда и производственного контроля обеспечивает комплексное управление промышленной безопасностью на ЩЛЗ.

В его составе – 12 профессионалов, включая руководителя отдела, экспертов по охране труда и промышленной безопасности, специалиста по пожарной безопасности, а также медицинский персонал, что позволяет обеспечить полный цикл сопровождения – от профилактики рисков до реагирования в нештатных ситуациях.

Ключевые функции и задачи отдела:

- организация и контроль соблюдения требований охраны труда и промышленной безопасности;

Расходы на охрану труда и ПБ МЭР-27

Таблица 1. Расходы на охрану труда и ПБ, 2022–2024 гг.

Индикатор	Ед. изм.	2022	2023	2024
Расходы на ОТ и ПБ	млн руб.	22	26	33

6.2.2. НОРМАТИВНОЕ И РЕГЛАМЕНТНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СИСТЕМЫ ОТ И ПБ

В основе системы ОТ и ПБ АО «ЩЛЗ» – сочетание внешних законодательных требований и внутренних регламентов предприятия. Такой подход позволяет не только соответствовать действующим нормам, но и выстраивать собственные стандарты управления рисками и безопасности.

Внешние нормативные акты
АО «ЩЛЗ» руководствуется федеральными законами и подзаконными актами, включая:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (ст. 209–221);

- разработка и актуализация локальных нормативных актов;
- проведение аттестации рабочих мест и оценка профессиональных рисков;
- обучение, инструктаж и проверка знаний сотрудников;
- учёт и расследование несчастных случаев и инцидентов;
- участие в комиссиях и взаимодействие с надзорными органами;
- сопровождение применения средств индивидуальной защиты;
- формирование культуры безопасности в повседневной работе.

- ▶ Приказ Минтруда России от 28.12.2021 № 926 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков»;
- ▶ Приказ Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору от 26.11.2020 № 461 «Об утверждении федеральных норм и правил в области промышленной безопасности «Правила безопасности опасных производственных объектов, на которых используются подъемные сооружения».

Внутренние регламенты и политики

На предприятии действует система локальных актов, которые лежат в основе охраны труда и промышленной безопасности:

- ▶ Политика в области охраны труда и промышленной безопасности АО «ЩЛЗ»;

6.2.3. СФЕРА ОХВАТА СИСТЕМЫ ОХРАНЫ ТРУДА

Система охраны труда и промышленной безопасности АО «ЩЛЗ» охватывает 100% сотрудников предприятия, включая:

- ▶ работников основного производства (включая сварщиков, электриков, станочников, сборщиков);
- ▶ инженерно-технический и административный персонал;
- ▶ службы вспомогательного производства и логистики;

- ▶ работников подрядных организаций, находящихся на территории завода (по согласованной системе допуска).

На конец 2024 года **нет рабочих мест, не охваченных действием системы охраны труда и промышленной безопасности.** Все рабочие места прошли СОУТ, включены в матрицу рисков и закреплены за ответственными лицами.

6.2.4. ИДЕНТИФИКАЦИЯ, ОЦЕНКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ

GRI 3-3, GRI 403-2, GRI 403-3

На ЩЛЗ внедрена и функционирует процедура идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков. Результаты оценки являются основой для планирования корректирующих и предупреждающих действий, закупки средств индивидуальной защиты, модернизации оборудования.

Управление производственными рисками: принципы и подход
АО «ЩЛЗ» реализует проактивный подход к охране труда, сосредоточенный не на реакции после инцидента, а на предотвращении несчастных случаев, микротравм и опасных ситуаций. Система

- ▶ Регламент оценки профессиональных рисков;
- ▶ Стандарт проведения СОУТ;
- ▶ Инструкция по расследованию и учёту инцидентов и микротравм;
- ▶ Положение об обучении и проверке знаний по ОТ;
- ▶ инструкции по видам работ (более 300 действующих инструкций);
- ▶ график проверок и аудитов безопасности;
- ▶ регламенты работы с подрядными организациями.

оценки рисков построена на принципах непрерывного мониторинга, участия самих работников и системной аналитики.

Оценка рисков и производственная статистика

В 2022–2024 гг. на предприятии внедрена методика оценки профессиональных рисков. В ее основе – методические рекомендации Минтруда России¹⁰, практики Vision Zero, матрица «вероятность × тяжесть последствий», а также непосредственное участие самих работников в идентификации опасностей на рабочих местах.

Реализация подхода дала возможность получить объективную картину рисков на предприятии:

- ▶ проанализировано 100% рабочих мест (около 820 позиций);
- ▶ выделено четыре уровня риска: низкий, средний, высокий, критический;
- ▶ все рабочие места с высоким уровнем риска взяты под усиленный контроль: ежеквартальные инспекции, допуск к работам по списку.

Реестр профессиональных рисков ежегодно актуализируется, что позволяет своевременно выявлять угрозы и снижать их влияние. Такой подход усиливает прозрачность системы охраны труда и минимизирует вероятность производственных инцидентов.

Процессы оценки, уведомления и расследования инцидентов

Каждый сотрудник проходит вводный инструктаж, обучение по идентификации рисков на рабочем месте. Дополнительно еженедельно проходят «минутки безопасности» (анализ рисков, инциденты с других площадок, обмен опытом). Специальные чек-листы визуального контроля рисков заполняются персоналом перед началом смены.

На предприятии действует многоуровневая система уведомления о рисках:

- ▶ мобильный интерфейс для подачи сообщения о потенциально опасной ситуации;
- ▶ анонимный ящик для «горячей линии по безопасности»;
- ▶ обязательная немедленная остановка работы при выявлении критической угрозы.

В случае реализации инцидента процесс расследования включает:

- ▶ немедленное информирование отдела ОТ и ПК;
- ▶ создание комиссии по расследованию в течение 24 часов;
- ▶ анализ первопричин с использованием метода «5 Почему» и/или дерева причинности;
- ▶ разработка и внедрение корректирующих мероприятий;
- ▶ информирование работников (в т.ч. в форме обучающих кейсов);
- ▶ все инциденты и микротравмы фиксируются в единой системе учёта, которая синхронизирована с корпоративной HRM и отчетностью по ISO-стандартам.

В соответствии с внутренним регламентом и положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 214), любой работник имеет право приостановить работу, если условия угрожают его жизни или здоровью.

В 2024 году **не зафиксировано ни одного добровольного самоотстранения от работы.**

¹⁰ Методические рекомендации Минтруда России № 926 от 28.12.2021 «Об утверждении рекомендаций по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков».

Вовлечённость подрядчиков и внештатных сотрудников

GRI 403-4

АО «ЩЛЗ» придерживается принципа «единых стандартов безопасности» для всех, кто находится на территории предприятия. Проход на объект возможен только **при прохождении вводного инструктажа**.

Подрядные организации подписывают соглашение о соблюдении стандартов безопасности и обязаны предоставлять информацию о своих рисках.

Цели и приоритеты на 2025 год

В 2025 году АО «ЩЛЗ» продолжит развивать систему управления профессиональными рисками. В планах – обучение 100% линейного персонала риск-ориентированному мышлению, внедрение цифровой карты рисков предприятия, а также запуск программы «Безопасность глазами работника», направленной на вовлечение сотрудников по выявлению и устранению опасных ситуаций на рабочих местах.

6.2.5. ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ ТРАВМАТИЗМ И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

GRI 3-3, GRI 403-8, 403-9, МЭР-29

В 2022–2024 гг. на ЩЛЗ сохранялся нулевой уровень смертельного травматизма, а общее количество инцидентов и микротравм демонстрировало снижение (в 2 раза к 2023 г.). Основные причины травм (неосторожность, неприменение СИЗ, поспешность) постепенно минимизируются благодаря программам обучения и усиленному контролю.

Надёжность производственной среды обеспечивается **техническим и санитарным контролем**: планово-предупредительными ремонтами, ежедневными осмотрами

оборудования, мониторингом условий труда и аудитами на соответствие стандартам ISO и ГОСТ.

6.2.6. ОБУЧЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

GRI 403-5

Эффективное обучение по вопросам охраны труда способствует снижению производственного травматизма, профилактике профессиональных заболеваний и повышению культуры безопасности на предприятии.

На ЩЛЗ действует комплексная Система обучения, включающая:

- ▶ вводный инструктаж по охране труда для вновь принятых работников, командированных и практикантов;
- ▶ инструктажи на рабочем месте (первичные, повторные, внеплановые и целевые);
- ▶ обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ;
- ▶ обучение по оказанию первой помощи пострадавшим;
- ▶ обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- ▶ стажировку на рабочем месте.

Таблица 2. Показатели производственного травматизма, 2022–2024 гг.

Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
Общее количество инцидентов	шт.	5	16	12
Со смертельным исходом	шт.	0	0	0
Количество микротравм	шт.	5	14	7
Зарегистрированные несчастные случаи	шт.	0	2	5
Уровень LTIFR	1 млн * кол-во травм/ общее кол-во отр. часов	0	0,19	0,41

Для достижения этих целей действует **комплекс превентивных мер**: идентификация и оценка профессиональных рисков, обеспечение сотрудников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, регулярные инструктажи, стажировки и специализированное обучение (в том числе по оказанию первой помощи).

Систему дополняют **профилактические программы**: предварительные и периодические медицинские осмотры, диспансеризация, а также инициативы по укреплению здоровья – корпоративный спорт, профилактика стресса и отказ от вредных привычек. Подробнее – в главе 6.2.7. Здоровье сотрудников и профессиональные программы поддержки.

Таблица 3. Статистика по обучению работников, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Количество обученных работников	чел.	1225	1278	1422
Изменение по сравнению с предыдущим годом	чел.	-	+53	+144
Рост/снижение	%	-	+4,3%	+11,3%

За 2022–2024 гг. общее количество обученных сотрудников выросло с 1225 человек до 1422 (+16% к 2022 г.). Рост обусловлен в том числе расширением программ и внедрением современных форматов обучения.

6.2.7. ЗДОРОВЬЕ СОТРУДНИКОВ И СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ

GRI 403-6

АО «ЩЛЗ» рассматривает здоровье работников как стратегический приоритет развития предприятия. Вся система охраны труда и социальные программы направлены на снижение профессиональных рисков, профилактику заболеваний и повышение

качества жизни работников. Забота о сотрудниках реализуется не на словах, а через комплекс мероприятий, встроенных в производственные процессы и систему финансирования предупредительных мер.

Особое внимание уделяется санаторно-курортному лечению, которое стало устойчивой традицией предприятия и важным элементом профилактики. Уже 17 лет работники производственных цехов получают путёвки в ведущие здравницы Черноморского побережья Кавказа, Кавказских Минеральных Вод и Подмосковья. По результатам медицинских осмотров сотрудники направляются на бесплатное лечение и восстановление в санатории с развитой лечебной базой, современным оборудованием и комфортными условиями проживания. К услугам заводчан предложены бесплатное медицинское лечение, трёхразовое питание по системе «шведский стол», проживание в комфортных номерах

санаториев, утопающих в прекрасной зелени парков.

Такая практика позволяет снизить риски заболеваний сердечно-сосудистой системы, опорно-двигательного аппарата, органов дыхания и нервной системы, а также укрепить общее здоровье и работоспособность коллектива. В разные годы партнёрами предприятия выступали санатории «Надежда» (Анапа), «Крепость» (Кисловодск), «Машук» (Пятигорск) и «Виктория» (Подмосковье). С 2022 по 2024 год санаторно-курортное лечение получили 329 работника АО «ЩЛЗ», многие из которых отправились на отдых с семьёй и детьми.

Таблица 4. Санаторно-курортное лечение, 2022–2024 гг.

Индикатор	Единицы измерения	АО «ЩЛЗ»		
		2022	2023	2024
Количество работников, получивших санаторно-курортное лечение	чел.	124	103	102

Санаторно-курортные путевки предоставляются работникам бесплатно, а затраты по оказанию санаторно-курортных услуг возмещает ОСФР на основании отчётов о производственных расходах на финансовое обеспечение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, занятых на работах с вредными и опасными производственными факторами.

Добровольное медицинское страхование
С июня 2024 года в АО «ЩЛЗ» действует программа добровольного медицинского страхования, которая охватывает 1185 человек – 77%¹¹ коллектива. Это позволяет большинству сотрудников получать медицинскую помощь в удобном формате и без задержек.

Программа ДМС обеспечивает:

- ▶ комплексную помощь (поликлиника, лабораторные обследования, скорая помощь, травмпункт, вызов врача на дом);
- ▶ доступ к сети из 115 клиник Москвы и области;
- ▶ дополнительную защиту от несчастных случаев не только на производстве, но и в быту, а также в поездках.

На территории предприятия также действует медицинский пункт, где дважды в неделю сотрудников принимает терапевт страховой компании. Таким образом, общий охват корпоративной медициной достигает 100% работников завода.

¹¹ ДМС предоставляется всем работникам, проработавшим на ЩЛЗ более 1 года.

6.2.8. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ РИСКИ И ЗАБОЛЕВАЕМОСТЬ

GRI 403-10

АО «ЩЛЗ» уделяет особое внимание вопросам охраны труда и профилактики заболеваний, связанных с производственной деятельностью. Потенциальные риски для работников могут быть связаны с физическими факторами (шум, вибрация, температурные режимы), воздействием химических веществ, биологическими агентами, а также с эргономикой рабочих мест и психоэмоциональной нагрузкой. Для минимизации данных рисков на предприятии действует система управления охраной труда, которая включает:

- ▶ регулярное обучение сотрудников безопасным методам работы;

- ▶ медицинские осмотры и мониторинг состояния здоровья;
- ▶ улучшение условий труда и рабочих мест;
- ▶ программы поддержки психоэмоционального благополучия.

Результатом комплексной профилактической работы стало **отсутствие выявленных профессиональных заболеваний** на ЩЛЗ в 2022–2024 гг.

6.3 | СОЦИАЛЬНЫЕ ПРОЕКТЫ

6.3.1. РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ ПРИСУТСТВИЯ

GRI 3-3, GRI 203-2

Для миллионов жителей России новые лифты означают безопасность и комфорт. ЩЛЗ осознает свою ответственность не только как работодателя и налогоплательщика, но и как активного участника в создании комфортной городской среды, повышении качества жизни населения и поддержке местных сообществ.

В 2024 году АО «ЩЛЗ» стало ключевым партнёром регионов: предприятие поставляло оборудование в 82 субъекта страны – от столицы до Дальнего Востока.

Ключевыми регионами-партнёрами в 2024 году стали Москва и Московская область, Санкт-Петербург и Ленинградская область, Владимирская, Воронежская и Челябинская области, а также Алтайский край. Завод продолжил свое участие в программе

ускоренной замены устаревшего лифтового парка в России. Так, по оценке Минстроя России, к февралю 2030 года необходимо обновить 120 тысяч лифтов в соответствии с решением комиссии Таможенного союза¹². В рамках программы капитального ремонта многоквартирных домов в 2024 году заключены договоры на поставку более чем 28 тысяч единиц лифтового оборудования, что почти в пять раз больше, чем за 2023 год (5569 единиц). В декабре 2024 года с Фондом капитального ремонта г. Москвы заключён специальный контракт на поставку 22 700 единиц лифтового оборудования в течение 2025–2035 гг.

В 2024 году Завод стал главным участником программы замены лифтового оборудования: из 48 тысяч установленных лифтов –

¹² 29 ноября 2024 года совет Евразийской экономической комиссии утвердил изменения в решение комиссии Таможенного союза от 18 октября 2011 года № 824. В соответствии с данными изменениями срок замены лифтового оборудования продлен на пять лет – 15 февраля 2030 года.

практически половина произведена АО «ЩЛЗ» (более 23 тысяч).

Все лифты для программы замены в г. Москве соответствуют московскому стандарту, обладают не только высокими техническими характеристиками, но и отличаются низким уровнем шума и вибрации, плавным разгоном и торможением. Расширенный дверной проём позволяет комфортно перемещаться пассажирам из категории маломобильных групп населения, а также родителям с детьми в детских колясках.

6.3.2. ПРОСВЕТИТЕЛЬСКИЕ ПРОЕКТЫ ДЛЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ

GRI 203-2, GRI 404-2

Образование молодежи и подготовка будущих специалистов – важные составляющие стратегического развития ЩЛЗ. Организация рассматривает просветительские проекты как вклад в развитие инженерной школы и промышленного потенциала столицы.

Экскурсии «Открой Моспром»

В сотрудничестве с Департаментом инвестиционной и промышленной политики г. Москвы в рамках проекта «Открой Моспром» на предприятии регулярно проводятся экскурсии для жителей г. Москвы, школьников и студентов. В 2024 году Завод посетили более 200 человек. Проект реализуется для формирования благоприятного имиджа Завода и развития образования и науки столицы.

Экскурсии для инженерных классов московских школ

В рамках проекта «Профессиональные стажировки» Департамента образования



Лифты ЩЛЗ служат там, где особенно важны безопасность и комфорт. С начала 2024 года АО «ЩЛЗ» установлено более 200 лифтов в учебных заведениях в г. Москве и Московской области, а также в Уральском, Приволжском, Северном, Дальневосточном и других федеральных округах. Дополнительно 178 лифтов поставлено для медицинских учреждений на территории Российской Федерации.

г. Москвы на ЩЛЗ были организованы экскурсии для учащихся 10-х и 11-х профильных инженерных классов.

Проект реализуется для формирования целостного представления обучающихся московских школ о современных профессиях, ведущих столичных компаниях, высокотехнологичных и инновационных предприятиях города.

В рамках проекта школьники старших классов знакомятся с технологиями современного производства, инженерно-конструкторским и инженерно-технологическим сопровождением производственного процесса. В ходе экскурсий на ЩЛЗ будущих инженеров знакомят с историей Завода и технологическим оснащением производственных линий.

В шоуруме школьникам сотрудники ЩЛЗ показали современные образцы лифтовых



кабин, рассказали о назначении различных видов лифтов и подъёмников с электрическим приводом и об их значимости для развития городской инфраструктуры.

Работа с молодым поколением проводится в том числе для того, чтобы повысить осведомленность детей о современном производстве лифтового оборудования, находящемся в Москве и, конечно, для того, чтобы в будущем привлечь молодых специалистов на работу на ЩЛЗ.

Всего в 2024 году проведены:

- ▶ 9 экскурсий для 10–11-х инженерных классов московских школ – ЩЛЗ посетили 152 ученика;
- ▶ 15 экскурсий для жителей Москвы (в рамках совместного с ДИиПП проекта «Открой Моспром»), во время которых ЩЛЗ посетил 231 человек;
- ▶ 8 экскурсий для сотрудников группы, в которую входит ЩЛЗ, и детей, в которых приняли участие 146 человек. Экскурсантам было обеспечено полное сопровождение, от трансфера до обеда для детей;

6.3.3. БЛАГОТВОРИТЕЛЬНОСТЬ И ВОЛОНТЕРСТВО, СОЦИАЛЬНЫЕ ИНВЕСТИЦИИ

GRI 203-1, МЭР-34

Ежегодно решением Совета директоров АО «ЩЛЗ» на благотворительные программы выделяется порядка 10 млн рублей. Благотворительная программа Общества непубличная, адресная и целевая.

- ▶ 3 экскурсии для учеников 9-х классов московских школ в рамках городского проекта «Мастерство начинается здесь» с целью ознакомления с производственной площадкой. 51 ученик принял участие в данном проекте.

Работа с молодыми специалистами: стажировки ЩЛЗ

ЩЛЗ активно вкладывается в работу с молодыми специалистами, в том числе благодаря программе наставничества. Для студентов стажировки – это возможность применить знания в реальных условиях на производстве, а для Завода – вырастить новое поколение инженеров и технологов.

В рамках реализации просветительских программ для молодых специалистов 40 студентов прошли стажировку на ЩЛЗ (+81% к 2023 г.) и 81 – практику (+80% к 2023 г.).

В 2024 году на предприятии прошло четыре Дня донора, подробнее – в разделе 6.1.10. Корпоративная культура.



07

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И КЛИЕНТАМИ

7.1 | КАНАЛЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ И КЛИЕНТАМИ

GRI 2-29

АО «ЩЛЗ» выстраивает конструктивный и доверительный диалог с заинтересованными сторонами для своевременного получения обратной связи о воздействии Завода на экономику, общество и окружающую среду, а также для повышения эффективности реализуемых проектов.

В основе коммуникации с заинтересованными сторонами лежат следующие принципы:

- ▶ профessionализм;
- ▶ прозрачность и честность;
- ▶ нулевая толерантность к коррупции;
- ▶ нацеленность на результат.

Такой подход позволяет учитывать ожидания заинтересованных сторон, оперативно на них

реагировать и выстраивать устойчивые партнёрские отношения.

К ключевым заинтересованным сторонам ЩЛЗ относит любые лица и организации, вовлечённые в деятельность предприятия либо затронутые её результатами. Для эффективного взаимодействия в компании выделены приоритетные группы: работники, клиенты, поставщики и подрядчики, общество (в том числе местные сообщества), инвестиционное и экспертное сообщество, органы государственной власти, СМИ и профессиональные объединения.

В ходе подготовки Отчета ЩЛЗ проводит опрос заинтересованных сторон для определения существенных тем и развития взаимодействия. Узнать подробнее можно в разделе 2.2. Об Отчете.

Таблица 1.
Каналы взаимодействия с заинтересованными сторонами и клиентами

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Каналы и способы взаимодействия
Общество	<ul style="list-style-type: none">• Возможности трудоустройства;• устойчивое развитие регионов присутствия;• поддержка образования, спорта, культуры, здравоохранения;• развитие кадрового потенциала	<ul style="list-style-type: none">• Подготовка и публикация Годового отчета и отчета об устойчивом развитии ЩЛЗ;• актуализация информации на официальном сайте www.shlz.ru и в социальных сетях;• общий телефон ЩЛЗ;• клиентский сервис для Заказчиков;• возможность посещения производственной площадки Завода (в том числе в рамках образовательных целей);• сотрудничество с учреждениями образования, культуры, медицины и т.д.;• участие в отраслевых конференциях и форумах;• корпоративная газета «Вверх»

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Каналы и способы взаимодействия
Работники	<ul style="list-style-type: none"> • Условия и оплата труда, социальный пакет; • безопасные и благоприятные условия работы; • профессиональный рост и развитие; • популяризация здорового образа жизни; • непрерывное образование 	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и публикация Годового отчета и отчета об устойчивом развитии ШЛЗ; • корпоративные рассылки, информационные стенды; • подготовка пресс-релизов и материалов в СМИ, социальных медиа; • корпоративная газета «Вверх»; • внутрикорпоративный портал; • ежегодный опрос вовлеченности работников; • организация обучения и повышения квалификации; • организация участия работников в спортивных, культурных и других общественных, экологических и социальных мероприятиях
Контрагенты и деловые партнеры	<ul style="list-style-type: none"> • Новые разработки и продуктовые решения; • экономическая устойчивость и благонадежность; • уровень и масштаб реализованных проектов; • техническая документация и сертификация на продукцию; • реагирование на запросы в рамках действующих контрактов 	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и публикация Годового отчета и отчета об устойчивом развитии ШЛЗ; • размещение и своевременное обновление информации на сайте ШЛЗ и в социальных сетях; • выступление уполномоченных работников ШЛЗ на профильных конференциях и медиа-площадках; • презентация продукции и услуг ШЛЗ на выставках, форумах и пр. площадках взаимодействия; • продажа лифтового оборудования, запчастей, услуг по монтажу; • прием жалоб и обращений удобным для заказчиков способом (по телефону, электронной почте, через форму обратной связи на сайте)
Инвестиционное сообщество	<ul style="list-style-type: none"> • Стабильно высокие финансовые результаты; • своевременное раскрытие информации и достоверной отчетности, в том числе утверждение Годового отчета и отчета об устойчивом развитии; • эффективное управление рисками и возможностями 	<ul style="list-style-type: none"> • Подготовка и публикация Годового отчета и отчета об устойчивом развитии ШЛЗ; • коммуникация с использованием различных каналов связи (в том числе конференц-звонки, встречи, переписка по электронной почте); • внешний и внутренний аудит; • внутренние ограничения на использование инсайдерской информации;

Группа заинтересованных сторон	Ключевые вопросы	Каналы и способы взаимодействия
Органы государственной власти		<ul style="list-style-type: none"> • публикация пресс-релизов и иных материалов в СМИ; • регулярная информационная поддержка по телефону, электронной почте, в формате встреч и участия в конференциях; • корпоративная газета «Вверх»
СМИ		<ul style="list-style-type: none"> • Развитие промышленного потенциала РФ; • устойчивое развитие регионов присутствия; • поддержка образования, спорта, культуры, здравоохранения; • развитие кадрового потенциала; • отраслевое влияние <ul style="list-style-type: none"> • Участие в проектах и рабочих встречах по совершенствованию законодательства и развитию строительного рынка и рынка лифтостроения в различных сферах (экспертные советы, рабочие группы, круглые столы и другие виды коммуникации); • соглашения о сотрудничестве; • заполнение и предоставление отчетных форм

Основными каналами взаимодействия с клиентами и поставщиками являются прямые переговоры и рабочие встречи (в том числе на площадке Завода), а также участие в выставках и конференциях. Так, 2024 год был отмечен для АО «ШЛЗ» следующими соглашениями с заинтересованными сторонами:

- ▶ 13 марта ШЛЗ подписал с Фондом капитального ремонта многоквартирных домов Смоленской области договор на поставку лифтового оборудования.
- ▶ 5 декабря ШЛЗ, объединенная компания Wildberries и Russ и Министерство промышленности и торговли Российской Федерации объявили о стратегическом сотрудничестве.
- ▶ 20 декабря ШЛЗ заключил с Фондом капитального ремонта многоквартирных домов города Москвы договор на поставку 22 700 лифтов в рамках реализации специальных контрактов для выполнения Региональной программы капитального ремонта в многоквартирных домах.

Вовлечение заинтересованных сторон в бизнес-процессы компании способствует более устойчивому принятию решений и адаптации к изменяющимся условиям.

7.2 | ЧЛЕНСТВО В АССОЦИАЦИЯХ

GRI 2-29

АО «ЩЛЗ» является членом Евразийской лифтовой ассоциации (ЕЛА), в частности, Технического комитета 209 «Лифты, эскалаторы, пассажирские конвейеры и подъемные платформы для инвалидов»¹³.

7.3 | УЧАСТИЕ В ВЫСТАВКАХ И ПРЕМИЯХ

АО «ЩЛЗ» активно использует отраслевые и деловые мероприятия как инструмент для прямого взаимодействия с клиентами, презентации новых технологических решений и подтверждения лидерства на рынке лифтового оборудования. Участие в выставках позволяет демонстрировать продукцию в действии, собирать обратную связь от целевой аудитории и выявлять новые потребности региональных рынков.



¹³ ТК 209 «Лифты, эскалаторы, пассажирские конвейеры и подъемные платформы для инвалидов» является формой сотрудничества заинтересованных представителей федеральных органов исполнительной власти, Государственной корпорации по атомной энергии «Росатом», иных государственных корпораций, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и муниципальных образований, научных организаций, в том числе осуществляющих деятельность в сфере стандартизации, изготавителей, исполнителей, общественных объединений потребителей.

В 2024 году ЩЛЗ представил разработки и инициативы на крупнейших мероприятиях федерального и международного уровня, включая:

- ▶ **Петербургский международный экономический форум** – участие в экспозиции с демонстрацией кабины премиум-отделки;
- ▶ **«Лифт Экспо. Москва 2024»** – победа в двух номинациях, включая «Лучший лифт для программ капитального ремонта»;
- ▶ **Сибирская строительная неделя** (Новосибирск) и **ЮгБилд** (Краснодар) – презентация решений, адаптированных под запросы регионов;
- ▶ **«ИнтерСтройЭкспо»** (Санкт-Петербург) – вывод на рынок новой модели «Горизонт» для сегмента «Комфорт+» и «Бизнес»;
- ▶ Выставка **«Москва промышленная. Город будущего»** – премьера безредукторной лебёдки и модели лифта «Аспект».

Выставочная активность компании – не просто маркетинговый инструмент, а часть системной работы по развитию продуктовой линейки, продвижению отечественного оборудования и усилению позиций производителя на рынке капитального ремонта.



7.4 | ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С КЛИЕНТАМИ

АО «ЩЛЗ» выстраивает системную работу с заказчиками на всех этапах – от проектирования и производства до монтажа и послепродажного обслуживания. В центре подхода – безопасность, надежность и соответствие ожиданиям.

В апреле 2023 года ЩЛЗ утвердил новую редакцию Политики по качеству (как часть Стратегии развития Завода до 2027 года), в основе которой – постоянное совершенствование внутренних процессов взаимодействия с клиентами:

- ▶ систематический мониторинг и анализ степени удовлетворенности заказчиков;
- ▶ обеспечение соответствия выпускаемой продукции законодательным требованиям к безопасности;
- ▶ совершенствование средств производства, технологических процессов с целью улучшения характеристик продукта и снижения потерь ресурсов;
- ▶ вовлечение работников в процесс повышения качества выпускаемой продукции через программы развития и обучения работников;
- ▶ поддержка рационализаторской деятельности;
- ▶ внедрение системы оценки и развития поставщиков;
- ▶ применение современных информационных технологий в целях повышения эффективности системы управления организацией.

В 2024 году ЩЛЗ успешно прошел внешний инспекционный аудит и подтвердил действие сертификата системы менеджмента качества ГОСТ Р ИСО 9001-2015 (ISO 9001:2015).

Работа с обратной связью клиентов – основа развития востребованных продуктов и качественного сервиса. В 2024 году проведён опрос клиентов в сегменте коммерческих продаж: средний уровень удовлетворённости¹⁴ составил 5,3 из 7, а уровень лояльности¹⁵ – 7,9 из 10.

По итогам опроса определены приоритетные зоны улучшения и реализован конкретный план действий, результаты которого были презентованы на Конференции монтажных организаций. В открытом формате участникам были представлены конструктивные обновления лифтового оборудования и даны ответы на все обращения.



¹⁴ Показатель «уровень удовлетворенности потребителя» рассчитывается как среднее арифметическое баллов, указанных в первой части опроса уровня удовлетворенности потребителя АО «ЩЛЗ», и оценивается по шкале от 1 до 7 баллов, где 1 – неудовлетворен, 7 – полностью удовлетворен.

¹⁵ Показатель «уровень лояльности потребителя» рассчитывается как среднее арифметическое баллов, указанных во второй части опроса уровня удовлетворенности потребителя АО «ЩЛЗ», и оценивается по шкале от 1 до 10 баллов.

Таблица 2.
Уровень удовлетворённости клиентов продукцией, 2022 –2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	Уровень удовлетворённости	%	76	78	79

Измеримый результат – рекламации

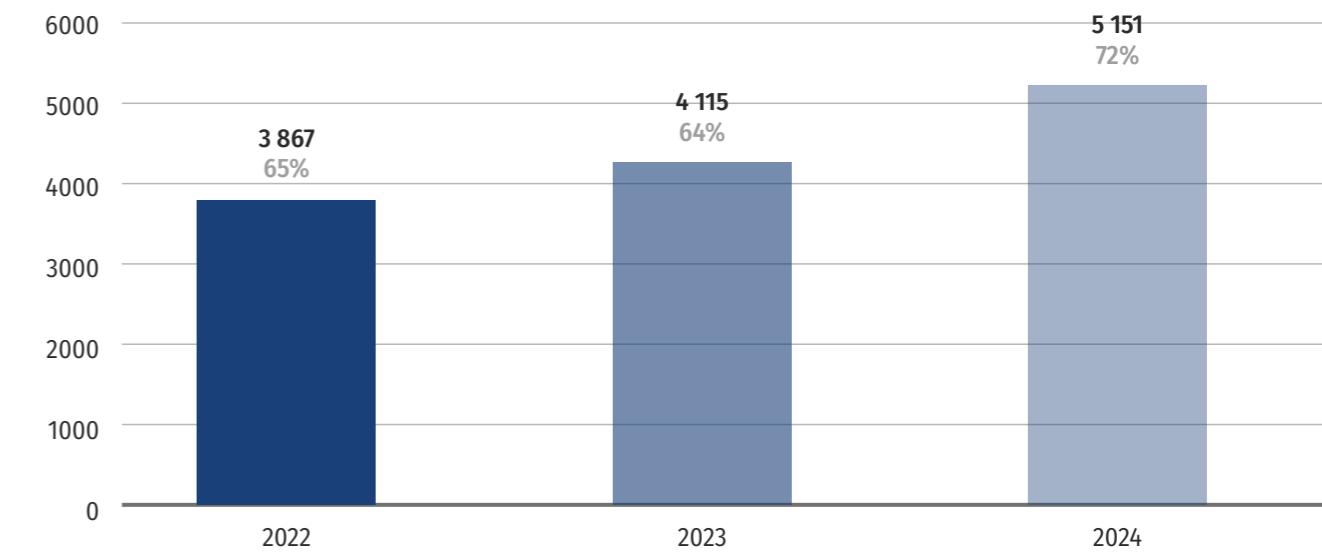
ЩЛЗ осуществляет операционный контроль качества на производстве. В частности, в 2024 году реализован комплекс мероприятий на линиях окраски, направленных на повышение качества порошкового покрытия. Это позволило снизить число рекламаций по данной категории на 40%.

Дополнительно усилен выходной контроль, особенно в части нестандартных решений. По его результатам количество претензий по комплектации нестандартных кабин сократилось на 50%.

Таблица 3. Количество рекламаций, 2022–2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
2.1	Кол-во рекламаций	шт.	3867	4115	5151
2.2	Кол-во рекламаций к выпуску	%	65%	64%	72%

Количество рекламаций (шт. %)



Рост количества рекламаций объясняется двумя ключевыми факторами. Во-первых, увеличился общий объем производства и поставок лифтового оборудования. Дополнительно, существенно расширился портфель гарантийных обязательств: в рамках программ замены устаревших лифтов для региональных фондов капитального ремонта гарантийный срок увеличен до 60 месяцев.

Для сравнения, стандартный гарантийный срок по коммерческим контрактам составляет всего 24 месяца – почти в 2,5 раза меньше.

08

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ



8.1 | СТРУКТУРА ОРГАНОВ КОРПОРАТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ

GRI 3-3, GRI 2-9, GRI 2-11, GRI 2-23, МЭР-36, МЭР-37

Система корпоративного управления АО «ЩЛЗ» направлена на обеспечение ответственности, прозрачности и эффективности в принятии решений в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом и внутренними регламентами.

В основе корпоративного управления Предприятием – обеспечение прав и интересов акционеров, профессиональной и этической ответственности членов органов управления и контроля перед Предприятием, его работниками и контрагентами.

Органы управления

В 2024 году в АО «ЩЛЗ» действовала четко выстроенная система корпоративного управления, направленная на обеспечение стратегической устойчивости, ответственности и прозрачности. Структура управления включает три уровня:

- ▶ Общее собрание акционеров
- ▶ Совет директоров
- ▶ Генеральный директор

В 2024 году проведено 19 заседаний коллегиальных органов АО «ЩЛЗ», на которых рассмотрено в общей сложности 45 вопросов, в том числе утвержден Отчет об устойчивом развитии АО «ЩЛЗ» за 2023 год.

Общее собрание акционеров

Высшим органом управления АО «ЩЛЗ» является Общее собрание акционеров, которое утверждает стратегические решения Организации.

Совет директоров

Совет директоров АО «ЩЛЗ» осуществляет общее руководство деятельностью компании, за исключением вопросов, отнесенных к исключительной компетенции Общего собрания акционеров в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Работа совета организована на основании Устава Общества и внутреннего Положения о Совете директоров. Члены Совета директоров не владеют акциями АО «ЩЛЗ».

Таблица 1. Количество членов Совета директоров, 2022–2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	Количество членов Совета директоров	чел.	4	5	5

Таблица 2. Возраст членов Совета директоров, 2022–2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	До 35 лет	чел.	3	1	1
1.2	35–55 лет	чел.	1	4	4
1.3	Старше 55 лет	чел.	0	0	0

Таблица 3. Доля женщин в Совете директоров, 2022–2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	Доля женщин в СД	%	0	20	20

Таблица 4. Количество заседаний Совета директоров, 2022–2024 гг.

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	Количество заседаний	шт.	16	15	15

Таблица 5.**Коэффициент посещаемости заседаний Совета директоров, 2022–2024 гг.**

№	Показатель	Ед. изм.	2022	2023	2024
1.1	Коэффициент посещаемости	%	97	96	96

Исполнительные органы

Операционное управление АО «ЩЛЗ» осуществляется единоличным исполнительным органом – Генеральным директором, который отвечает за реализацию стратегических решений, утвержденных Советом директоров и Общим собранием

Генеральный директор обеспечивает руководство текущей деятельностью Завода, координирует производственные и управленческие процессы, отвечает за выполнение финансовых и операционных показателей.

Генеральный директор обеспечивает выполнение решений Общего собрания акционеров, Совета директоров Общества. Работа исполнительного органа строится на принципах подотчётности, эффективности и соблюдения корпоративных стандартов.

Ревизионная комиссия

Ревизионная комиссия осуществляет внутренний контроль за финансово-хозяйственной деятельностью Завода и формирует оценку достоверности ключевых корпоративных документов, годового отчёта и финансовой отчетности.

ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПОЛИТИКИ ОБЩЕСТВА В ОБЛАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ КОЛЛЕГИАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ**Совет директоров**

В течение 2024 года Общим собранием акционеров Общества не принималось решений о выплате каких-либо вознаграждений и компенсаций членам Совета директоров Общества. В течение 2024 года один из членов Совета директоров Общества являлся работником Общества. В соответствии с пунктом 2 статьи 64 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», а также уставом Общества, решения о выплате

вознаграждений и (или) компенсаций расходов членов Совета директоров Общества, а также установлении размеров таких вознаграждений и компенсаций принимаются Общим собранием акционеров Общества.

Единоличный исполнительный орган

В отчетном году генеральному директору Общества производилась выплата вознаграждения согласно условиям трудового договора в порядке, установленном

внутренними нормативными документами Общества, регулирующими вопросы оплаты труда работников Общества.

Вознаграждение лицу, занимающему должность единоличного исполнительного органа Общества, определяется трудовым договором, а также внутренними нормативными документами Общества в области оплаты труда и премирования, утверждение которых относится к компетенции Совета директоров Общества.

Ревизионная комиссия

В течение 2024 года Общим собранием акционеров АО «ЩЛЗ» не принималось решений о выплате членам Ревизионной комиссии каких-либо вознаграждений и компенсаций.

В соответствии с пунктом 1 статьи 85 Федерального закона от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах», а также уставом Общества, решение о выплате вознаграждения членам Ревизионной комиссии принимается Общим собранием акционеров Общества.

8.2 | СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ

GRI 2-12, GRI 2-17, GRI 2-18, GRI 2-24, МЭР-35

В целях реализации основных принципов устойчивого развития в 2023 году АО «ЩЛЗ» присоединился к **Политике в области устойчивого развития**.

Для координации процессов в структурных подразделениях, организации программ и мероприятий, направленных на достижение целей устойчивого развития, в октябре 2023 года была создана **Рабочая группа**

В деятельность указанной Рабочей группы вовлечены специалисты и руководители, обладающие практическими компетенциями в разных областях устойчивого развития: от экологии до корпоративного управления. Такой состав обеспечивает неформальное участие, высокий уровень экспертизы и глубокое понимание внутренних процессов, что позволяет выстраивать эффективную и реалистичную систему управления устойчивым развитием.

Результативным итогом деятельности и эффективного управления устойчивым развитием Общества стала публикация в 2024 году **публичного** Отчёта по устойчивому развитию АО «ЩЛЗ» за 2023 год.

по устойчивому развитию АО «ЩЛЗ» (далее Рабочая группа).

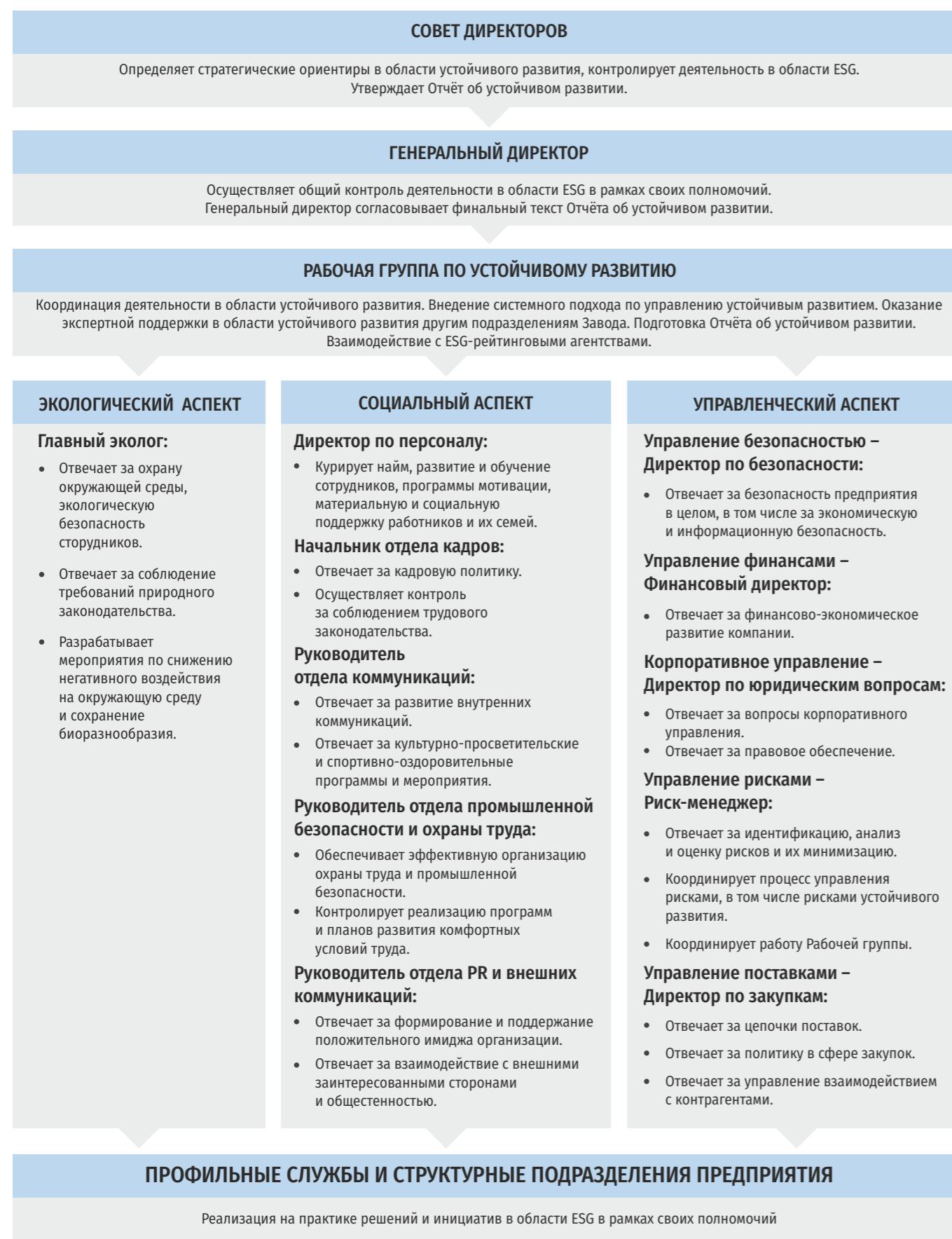
Основная задача Рабочей группы заключается в реализации стратегических целей в области устойчивого развития, формируемая высшими органами управления Общества. Одной из ответственных задач Рабочей группы является также подготовка и публикация ежегодного Отчёта по устойчивому развитию Общества.

Система менеджмента качества

Ключевым элементом устойчивого развития промышленного предприятия является наличие зрелой и подтверждённой системы менеджмента качества (СМК). В АО «ЩЛЗ» СМК охватывает полный цикл – от производства до поставки лифтового оборудования.

Система сертифицирована на соответствие требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 / ISO 9001:2015 и подтверждена органом по сертификации ООО «Тест-С.-Петербург» с 26.12.2022. Сертификаты действуют до 25.12.2025.

Структура управления устойчивым развитием АО «ЩЛЗ»



8.3 | ПРОТИВОДЕЙСТВИЕ КОРРУПЦИИ

GRI 3-3, GRI 205-2, GRI 205-3, МЭР-43

АО «ЩЛЗ» ведёт деятельность на принципах открытости, законности и нулевой терпимости к коррупции. Подход компании к вопросам деловой этики и противодействия коррупции основывается на профилактике нарушений, формировании культуры добросовестного поведения и непрерывном контроле за соблюдением требований законодательства.

В Организации утверждены внутренние документы, направленные на профилактику коррупционных рисков и формирование культуры добросовестного поведения:

- Устав Акционерного общества «Щербинский лифтостроительный завод» **утвержден 08.11.2023 решением внеочередного Общего собрания акционеров АО «ЩЛЗ»**
- Положение о противодействии коррупции АО «ЩЛЗ» **утверждено Советом директоров АО «ЩЛЗ» (Протокол от 27.09.2019 № 6)**

В Положении о противодействии коррупции (далее – Положение) закреплены лица, ответственные за реализацию антикоррупционной политики и выработку превентивных мер на предприятии:

- Единоличный исполнительный орган АО «ЩЛЗ»:**
- утверждает внутренние документы Общества в области антикоррупционной политики, политики корпоративной этики, политики информационной безопасности;
 - отвечает за организацию мероприятий, направленных на реализацию Положения о противодействии коррупции, включая назначение должностных лиц, ответственных за разработку антикоррупционных процедур, их внедрение и контроль;

- осуществляет текущий контроль за реализацией антикоррупционной политики, политики корпоративной этики, политики информационной безопасности.

Служба безопасности АО «ЩЛЗ»:

- осуществляет подготовку рекомендаций для принятия решений по вопросам предупреждения и противодействия коррупции в АО «ЩЛЗ»;
- осуществляет подготовку предложений, направленных на устранение причин и условий возникновения коррупционных рисков и коррупциогенных факторов в АО «ЩЛЗ»;
- проводит контрольные мероприятия, направленные на выявление коррупционных правонарушений, совершенных работниками АО «ЩЛЗ»;
- проводит оценку коррупционных рисков;
- осуществляет прием сообщений и рассмотрение (проверку специально созданной комиссией) случаев склонения работников к совершению коррупционных правонарушений в интересах или от имени иной организации, а также о случаях совершения коррупционных правонарушений работниками или иными лицами;
- оказывает содействие уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных правонарушений и преступлений;
- организует и проводит обучение работников АО «ЩЛЗ» в области предупреждения и противодействия коррупции;

- ▶ осуществляет проверку кандидатов на занятие вакантных должностей, контрагентов, включая их бенефициаров (в том числе конечных), на соответствие принципам противодействия коррупции и отсутствие коррупциогенных факторов.

Руководители самостоятельных структурных подразделений АО «ЩЛЗ»:

- ▶ выявляют, идентифицируют и предварительно оценивают риски возникновения коррупциогенных факторов в деятельности соответствующих подразделений;
- ▶ содействуют и предоставляют необходимую информацию руководству АО «ЩЛЗ» при проведении проверок;
- ▶ проводят разъяснительную работу / информируют работников об основных требованиях и мероприятиях в области предупреждения и противодействия коррупции.

Юридическая служба АО «ЩЛЗ»:

- ▶ участвует в согласовании внутренних документов в целях обеспечения их соответствия принципам противодействия коррупции, а также осуществляет правовое сопровождение деятельности АО «ЩЛЗ» в сфере противодействия коррупции (подготовка правовых заключений по вопросам антикоррупционного законодательства, консультирование по случаям коррупционных правонарушений, конфликта интересов, защита прав и законных интересов АО «ЩЛЗ» в процессуальных разбирательствах);
- ▶ осуществляет контроль включения антикоррупционной оговорки при подготовке и обеспечивает размещение документов в сфере противодействия и профилактики коррупции на официальном сайте и внутрикорпоративном портале.

Процедура оценки рисков коррупции

В целях профилактики, выявления и предотвращения рисков возникновения конфликта интересов при осуществлении трудовой деятельности в АО «ЩЛЗ» Службой безопасности внедрена система ежедневной автоматической проверки 603 действующих работников Предприятия на предмет аффилированности со сторонними юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями. Дополнительно в рамках стратегии информационной безопасности на ежедневно основе производится мониторинг пользовательской активности сотрудников предприятия, что позволяет минимизировать в том числе риски коррупционной направленности.

Обучение работников по вопросам антикоррупционной политики

За указанный период повышение квалификации по направлению «Предупреждение и противодействие коррупции» проходил 1 профильный сотрудник (тема «Организация и построение комплаенс-системы на предприятии», форма обучения: заочная, 40 академических часов).

На 2025 год запланировано обучение в области противодействия коррупции для двух работников.

Для обеспечения открытости и оперативного реагирования на Заводе действуют несколько каналов для сообщения о возможных нарушениях. Подробнее в разделе 6.1.3. Соблюдение прав человека.

Сведения о подтверждённых случаях коррупции

В 2024 году не было выявлено и подтверждено ни одного случая коррупции среди работников Завода. Кроме того, в отчётом периоде не было расторжений договоров с контрагентами по коррупционным

основаниям. Случаи привлечения к дисциплинарной ответственности работников Завода в 2024 году за действия, попадающие под определение конфликта интересов, отсутствовали.

Нулевые показатели по подтвержденным случаям коррупции являются целевым результатом работы системы и отражают эффективность профилактических мер, а не отсутствие работы по выявлению.

8.4 | ЦЕПОЧКА ПОСТАВОК

GRI 2-6, GRI 3-3

АО «ЩЛЗ» выстраивает систему закупок как часть устойчивой бизнес-модели – с фокусом на прозрачность процедур, партнёрские отношения с поставщиками и развитие региональной кооперации. Подход компании базируется на принципах открытой конкуренции, равного доступа и эффективного управления ресурсами. Закупочная деятельность регламентирована внутренними стандартами и Положением о закупках товаров, работ и услуг (утверждено СД от 27.07.2023, Протокол № 3), обеспечивающими беспристрастный выбор подрядчиков и контроль за соблюдением норм добросовестной конкуренции. АО «ЩЛЗ» отдает приоритет российским поставщикам в целях локализации цепочки поставок для обеспечения технологического суверенитета и минимизации логистических рисков.

В 2024 году:

- ▶ доля конкурентных процедур в общем объёме закупок составила 81%;
- ▶ порядка 59% контрактов пришлось на местных поставщиков (предприятия Центрального федерального округа), что подчёркивает вклад ЩЛЗ в развитие локальной промышленной кооперации;
- ▶ из более чем 539 поставщиков, сотрудничающих с АО «ЩЛЗ», 320 относятся к категории местных – по объёму контрактов, превышающему 500 тысяч рублей.

В Организации выстроена многоуровневая система оценки и контроля надёжности контрагентов. Все поставщики проходят обязательную проверку на благонадёжность, юридическую чистоту и финансовую устойчивость. При необходимости проводятся выездные аудиты с участием профильных подразделений: службы закупок, качества и безопасности.

Для повышения устойчивости цепочки поставок реализуются следующие меры:

- ▶ заранее формируются графики и планы закупок как по производственным, так и по непроизводственным направлениям;
- ▶ ведётся реестр альтернативных поставщиков для ключевых категорий продукции;
- ▶ усиливается импортозамещение и инициируется переход на собственное производство по ряду позиций;
- ▶ проводится верификация поставщиков на основе результатов аудита и оценки компетенций (стоимость, опыт, техническая база, сроки исполнения);
- ▶ формируются неснижаемые остатки по ключевым категориям сырья и компонентов – это позволяет гибко реагировать на изменения производственной программы и снижает риски простоев.

09

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

Щербинский
лифтостроительный
 завод

9.1 | СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

GRI 3-3, GRI 2-25

Управление рисками устойчивого развития интегрировано в общую систему риск-менеджмента АО «ЩЛЗ» и проводится в соответствии с политикой в области устойчивого развития и внутренними документами АО «ЩЛЗ», в частности:

- ▶ Положением о Системе управления рисками
Положение описывает используемые в Обществе подходы к оценке и управлению рисками с целью обеспечения устойчивой деятельности и достижения поставленных целей и задач. Положение описывает порядок управления рисками, в частности, распределение функций, связанных с управлением рисками, применяемые методы оценки, ограничения и снижения рисков.
- ▶ Положением об аппетите к риску
Положение устанавливает систему показателей (метрик), характеризующих консолидированный уровень совокупного риска, принимаемого Компанией

в процессе достижения стратегических целей и создания акционерной стоимости.

- ▶ Регламентом сбора и обработки данных о событиях операционного риска в АО «ЩЛЗ»
Регламент является внутренним нормативным документом, устанавливающим подходы и порядок реагирования работников АО «ЩЛЗ» на возникающие в процессе деятельности события операционного риска.

Ответственность за управление рисками устойчивого развития распределена от Совета директоров до линейных руководителей. Совет директоров АО «ЩЛЗ» осуществляет стратегический надзор, в то время как линейные руководители подразделений несут ответственность за внедрение конкретных мер по снижению рисков устойчивого развития.

Согласно внутренней классификации АО «ЩЛЗ», риски устойчивого развития относятся к категории прочих рисков и признаются потенциально значимыми.

Карта рисков АО «ЩЛЗ», включая риски в области устойчивого развития

КРЕДИТНЫЙ РИСК	ОПЕРАЦИОННЫЙ РИСК	ПРОЧИЕ РИСКИ
КРЕДИТНЫЙ РИСК		РИСК ПОТЕРИ ДЕЛОВОЙ РЕПУТАЦИИ
КОНТРАГЕНТСКИЙ РИСК	ОПЕРАЦИОННЫЙ РИСК	БИЗНЕС-РИСК
ОСТАТОЧНЫЙ РИСК КРЕДИТНОГО РИСКА		САНКЦИОННЫЙ РИСК

— значимый

— потенциально значимый

В целях эффективного управления рисками, в том числе рисками устойчивого развития, управление осуществляется с учётом распределения функций и ответственности между подразделениями Общества в соответствии с принципом трёх линий защиты.

Структура управления рисками АО «ЩЛЗ»



9.2 | ИНТЕГРАЦИЯ В СТРАТЕГИЮ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ

Встраивание процессов управления рисками устойчивого развития в стратегическое планирование и операционную деятельность Общества включает выявление (идентификацию), оценку, мониторинг и разработку мероприятий по снижению рисков, связанных с ESG-аспектами, на всех уровнях деятельности компании.

При формировании Плана развития АО «ЩЛЗ» на 2024–2027 годы ЩЛЗ провел комплексный анализ рисков устойчивого развития и их влияния на традиционные

риски. Оценены экологические, социальные и управленические риски, проведен сценарный анализ. Такой подход позволяет выстраивать управление рисками и их интеграцию в стратегию компании, а также успешно реализовывать инвестиционную программу, рассчитанную на несколько лет. Постоянный мониторинг и переоценка угроз и рисков способствуют своевременной корректировке программ и мероприятий по минимизации рисков, способствуя достижению поставленных перед Заводом задач.

9.3 | КЛАССИФИКАЦИЯ И АНАЛИЗ РИСКОВ

GRI 3-3, GRI 201-2

АО «ЩЛЗ» ежегодно проводит идентификацию рисков в области устойчивого развития, реагируя на изменения в экономике и регулировании. В работе учитываются рекомендации Банка России и ключевые отраслевые документы. Для объективной оценки используются данные рейтинговых и информационных агентств, исследовательских организаций, официальные ресурсы госструктур и самостоятельный сбор информации. Такой подход позволяет комплексно анализировать ESG-факторы и своевременно учитывать их в стратегии компании.

В 2024 году в АО «ЩЛЗ» не было реализации рисков устойчивого развития.
В рамках процедуры идентификации значимых рисков деятельности Общества

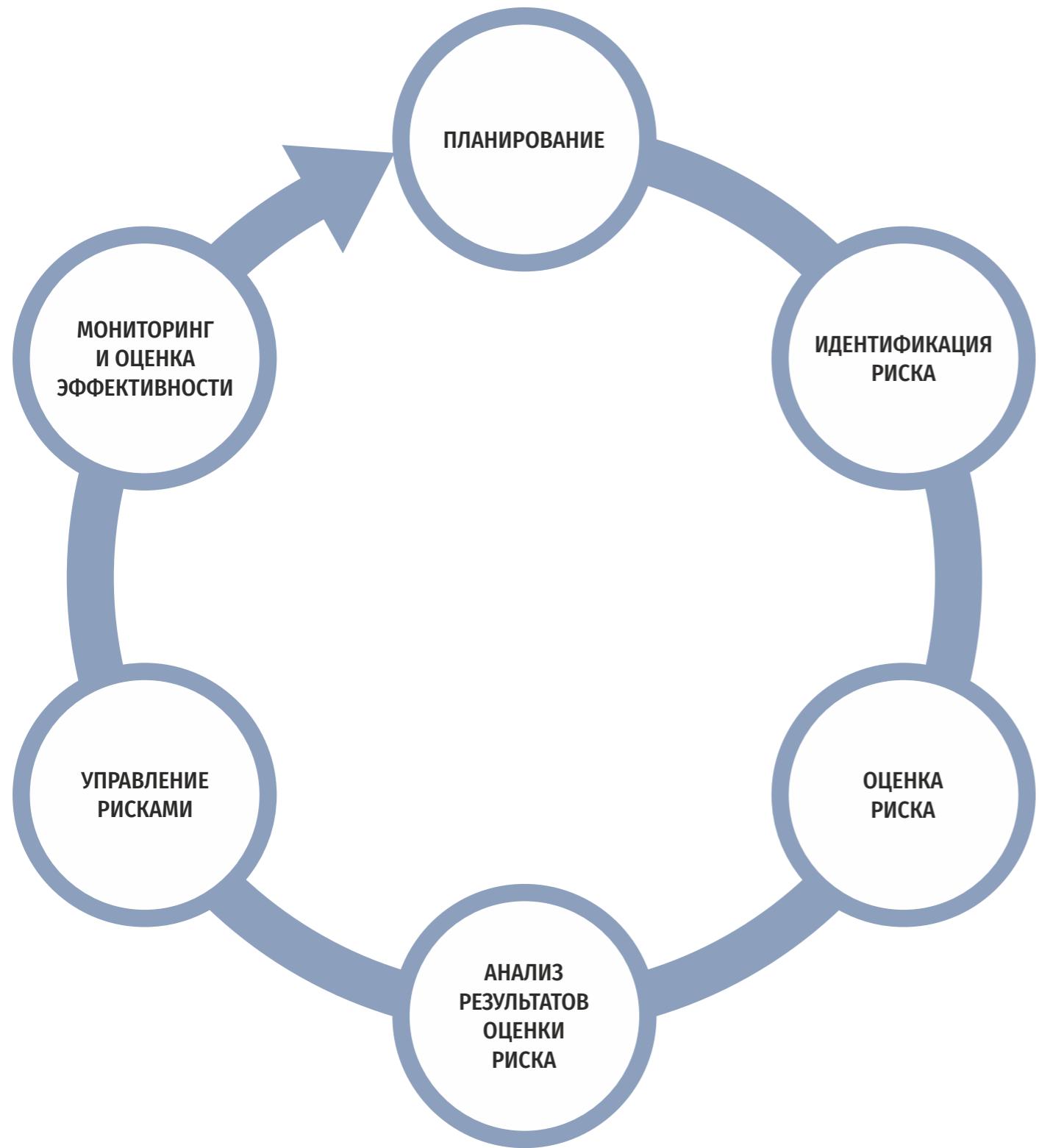
на 2024–2025 годы риски устойчивого развития остались в группе прочих рисков как **потенциально значимые**, так как в будущем периоде возможно усиление влияния рисков этой группы на финансовые результаты Общества.

Классификация рисков устойчивого развития

- ▶ социальные риски
- ▶ экологические риски
- ▶ риски корпоративного управления

Управление потенциально значимыми рисками, в том числе и рисками устойчивого развития, предусматривает выполнение ряда обязательных процедур в отношении них в соответствии со стандартами и принципами управления рисками.

ПРОЦЕСС УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ



97

98

ИДЕНТИФИКАЦИЯ, АНАЛИЗ И УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ

Идентификация рисков	Анализ рисков	Управление рисками
<p>Социальные риски – риски, связанные с влиянием последствий нарушения прав человека или действий, наносящих ущерб его интересам. К числу возможных риск-событий относятся дискриминация, несоблюдение трудового или пенсионного законодательства, принудительные условия труда, нарушение прав коренных малочисленных народов, причинение вреда объектам исторического и культурного наследия и др.</p> <ul style="list-style-type: none"> Выявление угроз, которые могут привести к негативным социальным последствиям. Анализ внешних факторов, в т.ч. изменения в законодательстве, социально-экономические условия, культурные особенности. Оценка внутренних факторов (организационная культура, практика управления персоналом, процедуры безопасности). Проведение консультаций с заинтересованными сторонами (сотрудниками, общественными организациями, местными жителями) 	<ul style="list-style-type: none"> Определение вероятности возникновения социальных рисков. Оценка потенциальных последствий для сотрудников, общества и ЩЛЗ. Приоритизация рисков на основе их вероятности и потенциальных последствий 	<ul style="list-style-type: none"> Разработка планов снижения рисков, включая конкретные мероприятия, ответственных и сроки выполнения. Обеспечение конкурентного соцпакета работников организации (ДМС, компенсация занятий спортом, обучения и пр.). Удержание персонала, в том числе повышение мотивации, лояльности и удовлетворенности. Создание и поддержания комфортных и безопасных условий труда. Соблюдение норм корпоративной этики. Развитие персонала и повышение квалификации. Поддержка сотрудников и членов их семей в сложных жизненных ситуациях

<p>Экологические риски – риски, связанные с последствиями деградации окружающей среды в результате негативного воздействия экономической деятельности, чрезвычайных ситуаций природного (землетрясения, извержения вулканов, оползни и сели и т.п.) и техногенного характера (взрывы, пожары, аварии с выбросом экологически опасных веществ и т.п.).</p>
--

Идентификация рисков	Анализ рисков	Управление рисками
▶ Определение источников экологического риска, присущих для промышленного предприятия.	▶ Определение вероятности наступления экологических рисков и угроз.	▶ Разработка и реализация мероприятий по предотвращению и минимизации экологических рисков.
▶ Анализ видов деятельности, технологических процессов и операций, которые могут привести к экологическим проблемам.	▶ Оценка степени и масштаба экологических угроз и их потенциального влияния на деятельность Общества.	▶ Внедрение технологий и практик в области охраны окружающей среды.
▶ Оценка потенциальных источников, выбросов, сбросов и отходов, а также их воздействия на окружающую среду.	▶ Определение перечня критических факторов и условий, которые могут привести к реализации риска.	▶ Выполнение принятых в Обществе программ по раздельному сбору отходов производства и ТКО.
▶ Определение уязвимости экосистемы	▶ Использование различных методов анализа	▶ Своевременная актуализация и соблюдение норм и требований установленной санитарно-защитной зоны.
		▶ Максимальное снижение потребления ресурсов за счёт оптимизации внутренних и технологических процессов, модернизации производства и усовершенствования упаковки продукции.
		▶ Проведение обучения и повышения осведомленности сотрудников в области экологической безопасности

<p>Риски корпоративного управления – риски возникновения финансовых потерь и репутационного ущерба в результате несоблюдения прав и интересов акционеров, а также иных заинтересованных лиц, ошибок в организации деятельности органов управления АО «ЩЛЗ», несоблюдения требований к раскрытию информации.</p>
--

Идентификация рисков	Анализ рисков	Управление рисками
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Анализ уставных и правоустанавливающих документов, внутренних политик, положений, процедур и организационной структуры компании. ▶ Определение источников и факторов угроз и рисков, категорирование рисков. ▶ Оценка систем внутреннего контроля и аудита, степени независимости и эффективности. ▶ Изучение отраслевого опыта и деятельности других компаний. ▶ Проведение интервью с руководящим составом и членами Совета директоров Общества. ▶ Использование различных методов документарного анализа, мозгового штурма, SWOT-анализа, экспертной оценки и других методов идентификации рисков 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Оценка вероятности возникновения управленческих рисков и их потенциального воздействия. ▶ Использование количественных и качественных методов оценки рисков. ▶ Определение ключевых индикаторов риска и иных метрик по раннему предупреждению и прогнозированию угроз. ▶ Разработка планов, мероприятий и процедур по минимизации и предотвращению управленческих рисков. ▶ Оценка значимости, масштаба и последствий реализации управленческого риска. ▶ Составление реестра критических рисков, требующих немедленного реагирования

9.4 | ПРИЛОЖЕНИЯ

9.4.1. ГЛОССАРИЙ

Аббревиатура	Расшифровка
АИС	Автоматизированная информационная система – программно-аппаратный комплекс для авторизации деятельности организации, который обеспечивает хранение, передачу и обработку информации
ВУЗ	Высшее учебное заведение
г.о.	Городской округ
ГИС	Геофизическое исследование
ГПК	Главный предохранительный клапан
ЕС	Европейский союз
ЛНА	Локальный нормативный акт
НВОС	Негативное воздействие на окружающую среду
ПНООЛР	Проект нормативов образования отходов производства и лимитов на их размещение
НПР	Независимый профсоюз работников
ПК	Предохранительный клапан
ППК	Программа производственного контроля
Протокол КХА	Протокол качественного химического анализа
ССУЗ	Среднее специальное учебное заведение
ТКО	Твердые коммунальные отходы, включая производственные отходы, строительные и ремонтные отходы, отходы от уборки и поддержания чистоты и т.д.
ФКР	Фонд капитального ремонта
TRIR YTD	Коэффициент регистрируемых происшествий. Расчет показателя $TRIR = (\sum HSL_{мес. i}) \times 200\ 000 / \sum T_{мес. i}$, где TRIR – общий коэффициент травматизма, рассчитываемый на ежемесячной основе нарастающим итогом; 200 000 – общее количество часов, отработанных 100 сотрудниками в течение года, и в результате получается сумма, которая представляет собой процент инцидентов на 100 сотрудников; HSL _{мес. i} – общее суммарное количество легких, тяжелых и смертельных несчастных случаев, произошедших в Обществе в i-месяце отчетного года; T _{мес. i} – сумма отработанных персоналом часов в Обществе в i-месяце отчетного года, чел/час

9.4.2. УКАЗАТЕЛЬ СОДЕРЖАНИЯ GRI

(уровень раскрытия информации «с указанием»)

Показатель	Раздел
GRI 1: Основные принципы – 2021	
GRI 2: Основные требования к раскрытию информации – 2021	
Организация и практики отчетности	
2-1 Данные об организации	Методология отчета Взаимодействие с регионами
2-2 Юридические лица, входящие в состав отчетности по устойчивому развитию	Методология отчета
2-3 Отчетный период, периодичность и контакты	Методология отчета
2-4 Переформулировка информации	Методология отчета
Деятельность и сотрудники	
2-6 Деятельность, цепочка создания стоимости и прочие деловые отношения	Портрет компании Цепочка поставок
2-7 Сотрудники	Команда: структура и основные показатели
Корпоративное управление	
2-9 Структура и состав органов корпоративного управления	Структура органов корпоративного управления
2-11 Председатель высшего органа корпоративного управления	Структура органов корпоративного управления
2-12 Роль высшего органа корпоративного управления в надзоре за управлением воздействиями	Структура органов корпоративного управления
2-17 Коллективные знания высшего корпоративного органа управления	Структура органов корпоративного управления
2-18 Оценка эффективности высшего корпоративного органа управления	Структура органов корпоративного управления
Стратегия, политики и практики	
2-22 Заявление о стратегии устойчивого развития	Обращение Генерального директора
2-23 Обязательства по политикам	Соблюдение прав человека Структура органов корпоративного управления

Показатель		Раздел
2-24	Реализация обязательств по политикам	Соблюдение прав человека Система управления устойчивым развитием
2-25	Процедуры устранения негативных последствий	Соблюдение прав человека Система управления устойчивым развитием
2-26	Механизмы консультирования и обсуждения проблем	Работа с обратной связью
2-27	Соблюдение законов и правил	Компенсация негативного воздействия на окружающую среду Инклюзивные и равные возможности
Взаимодействие с заинтересованными сторонами		
2-29	Подход к взаимодействию с заинтересованными сторонами	Определение существенных тем Каналы взаимодействия с заинтересованными сторонами и клиентами Членство в ассоциациях
GRI 3: Существенные темы – 2021		
3-1	Процесс определения существенных тем	Определение существенных тем
3-2	Перечень существенных тем	Определение существенных тем
Энергоэффективность и энергопотребление		
3.3	Управление существенными темами	Подход к управлению вопросами охраны окружающей среды Энергоэффективность и энергопотребление
302-1	Потребление энергии внутри организации	Энергоэффективность и энергопотребление
302-3	Энергоемкость	Энергоэффективность и энергопотребление
302-4	Сокращение энергопотребления	Энергоэффективность и энергопотребление

Показатель		Раздел
Углеродный след		
3-3	Управление существенными темами	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу Углеродный след
305-1	Прямые выбросы парниковых газов	Углеродный след
305-2	Косвенные энергетические выбросы парниковых газов	Углеродный след
305-3	Прочие косвенные выбросы парниковых газов	Углеродный след
305-4	Интенсивность выбросов парниковых газов	Углеродный след
305-6	Выбросы озоноразрушающих веществ	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу
305-7	Выбросы озоноразрушающих веществ	Выбросы NOx, SOx и других значимых загрязняющих веществ
Рациональное ресурсопотребление		
3-3	Управление существенными темами	Обращение с водными ресурсами Обращение с отходами
303-1	Управление водными ресурсами, находящимися в совместном пользовании	Обращение с водными ресурсами
303-2	Управление воздействием, связанным со сбросом воды	Обращение с водными ресурсами
303-3	Водозабор	Обращение с водными ресурсами
303-4	Сброс сточных вод	Обращение с водными ресурсами
306-1	Общее потребление воды	Обращение с водными ресурсами
306-2	Управление воздействиями, связанными с отходами	Обращение с водными ресурсами
306-3	Образованные отходы	Обращение с водными ресурсами
306-4	Отходы, изъятые из утилизации	Обращение с водными ресурсами
306-5	Отходы, направленные на утилизацию	Обращение с водными ресурсами
Охрана окружающей среды		
3-3	Управление существенными темами	Охрана окружающей среды Охрана биоразнообразия
101-2	Управление воздействием на биоразнообразие	Охрана биоразнообразия
101-3	Доступ и совместное использование выгод	Охрана биоразнообразия
101-4	Выявление воздействий на биоразнообразие	Охрана биоразнообразия

Показатель		Раздел
Компенсация негативного эффекта на окружающую среду		
3-3	Управление существенными темами	Компенсация негативного эффекта на окружающую среду
Права человека и равные возможности		
3-3	Управление существенными темами	Соблюдение прав человека Инклюзивные и равные возможности
401-1	Количество новых сотрудников и текучесть кадров	Найм и адаптация новых работников
405-1	Многообразие руководящих органов и сотрудников	Инклюзивные и равные возможности Команда: структура и основные показатели
406-1	Случаи дискриминации и предпринятые корректирующие действия	Инклюзивные и равные возможности
Достойные условия труда		
3-3	Управление существенными темами	Система вознаграждения и мотивации работников Социальные программы для работников
202-1	Отношение стандартной заработной платы начального уровня сотрудников разного пола к установленной минимальной заработной плате в существенных регионах деятельности организации	Система вознаграждения и мотивации работников
401-2	Льготы, предоставляемые штатным сотрудникам, которые не предоставляются временным сотрудникам	Система вознаграждения и мотивации работников Социальные программы для работников
401-3	Отпуск по уходу за ребенком	Социальные программы для работников
405-2	Соотношение базовой заработной платы и вознаграждения женщин и мужчин	Система вознаграждения и мотивации работников
Развитие человеческого капитала		
3-3	Управление существенными темами	Обучение и развитие Корпоративная культура
203-1	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Корпоративная культура

Показатель		Раздел
404-1	Среднегодовое количество часов обучения на одного сотрудника	Обучение и развитие
404-2	Программы развития навыков и образования	Обучение и развитие Просветительские проекты для детей и молодежи
413-1	Реализация программ взаимодействия с местными сообществами, программ оценки воздействия деятельности на местные сообщества и программ развития местных сообществ	Корпоративная культура
Безопасность на производстве и охрана труда		
3-3	Управление существенными темами	Охрана труда и промышленная безопасность
403-1	Система управления охраной труда	Система управления охраной труда
403-2	Определение и оценка производственных рисков и опасностей, расследование несчастных случаев, связанных с реализацией данных рисков	Идентификация, оценка и управление профессиональными рисками
403-3	Службы охраны здоровья и обеспечения безопасности труда	Идентификация, оценка и управление профессиональными рисками
403-4	Участие, консультирование и доведение до сведения работников вопросов охраны труда и безопасности на рабочем месте	Вовлечённость подрядчиков и внештатных сотрудников
403-5	Обучение по охране труда и технике безопасности	Обучение по охране труда
403-6	Профилактика и охрана здоровья сотрудников	Здоровье сотрудников и социальные программы поддержки
403-8	Работники, охваченные системой менеджмента охраны здоровья и обеспечения безопасности труда	Производственный травматизм и безопасность труда
403-9	Профессиональные травмы	Производственный травматизм и безопасность труда
403-10	Профессиональные заболевания	Профессиональные риски и заболеваемость
Развитие регионов присутствия		
3-3	Управление существенными темами	Развитие регионов присутствия
203-1	Развитие и воздействие инвестиций в инфраструктуру и безвозмездные услуги	Благотворительность и волонтерство, социальные инвестиции

Показатель		Раздел
203-2	Существенные непрямые экономические воздействия	Развитие регионов присутствия Просветительские проекты для детей и молодежи
Эффективность корпоративного управления		
3-3	Управление существенными темами	Эффективность корпоративного управления
Противодействие коррупции и управление конфликтом интересов		
3-3	Управление существенными темами	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
Устойчивая цепочка поставок		
3-3	Управление существенными темами	Цепочка поставок
Управление рисками в области устойчивого развития		
3-3	Управление существенными темами	Структура управления рисками
201-2	Финансовые аспекты и прочие риски и возможности для деятельности организации, связанные с изменением климата	Классификация и анализ рисков

9.11.3. РАСКРЫТИЕ ИНФОРМАЦИИ В СООТВЕТСТВИИ С ПРИКАЗОМ МИНИСТЕРСТВА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ*

* от 01.11.2023 № 764

№	Показатель	Раздел
13	Объем использованной воды из всех источников водоснабжения, тыс. куб. м	Обращение с водными ресурсами
15	Объем сброса загрязненных сточных вод, всего, в том числе без очистки, тыс. куб. м	Обращение с водными ресурсами
17	Образовано отходов I–V классов опасности, всего, в том числе, тыс. тонн I класса II класса III класса IV класса V класса	Обращение с отходами

№	Показатель	Раздел
18	Обращение с отходами I–V классов опасности, всего, в том числе по категориям, тыс. тонн utiлизировано отходов обезврежено отходов захоронено отходов использовано повторно отходов переработано отходов сокращение образования отходов	Обращение с отходами
19	Масса выбросов загрязняющих веществ в атмосферный воздух от стационарных источников, тыс. тонн	Выбросы загрязняющих веществ в атмосферу
20	Выбросы парниковых газов, тыс. тонн CO ₂ -экв	Углеродный след
21	Расходы на реализацию мероприятий, связанных с охраной окружающей среды, всего, в том числе С (тыс.руб.): • охраной атмосферного воздуха и предотвращением изменений климата • сбором и очисткой сточных вод • обращением отходов • сохранением биоразнообразия и охраной природных территорий	Мероприятия по охране окружающей среды
25	Среднесписочная численность работников, всего, в том числе численность инвалидов, человек	Инклюзивные и равные возможности
27	Расходы на мероприятия по охране труда, всего, в том числе в среднем на одного работника, тыс. руб.	Расходы на охрану труда и ПБ
28	Расходы на организацию и проведение социальных, физкультурно-оздоровительных, медицинских мероприятий для работников и членов их семей, тыс. руб., %	Социальные программы для работников
29	Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве с утратой трудоспособности на 1 рабочий день и более и со смертельным исходом, в том числе со смертельным исходом, человек, %	Производственный травматизм и безопасность труда
30	Расходы на обучение работников, всего, в том числе в среднем на одного работника, тыс. руб.	Обучение и развитие
31	Среднее количество часов обучения в год на одного работника по группам занятий, единиц	Обучение и развитие

№	Показатель	Раздел
33	Коэффициент текучести кадров, %	Команда: структура и основные показатели
34	Расходы на участие в поддержке социальных программ, не направленных на работников и членов их семей, всего, в том числе, тыс. руб., % благотворительных в жилищной сфере в сфере здравоохранения в сфере образования по поддержке граждан, нуждающихся в социальной помощи	Благотворительность и волонтерство, социальные инвестиции
35	Наличие политики по устойчивому развитию и (или) иных стратегических документов в этой сфере, единиц	Система управления устойчивым развитием
36	Количество заседаний Совета директоров и коэффициент их посещаемости, единиц	Структура органов корпоративного управления
37	Количество членов Совета директоров, всего, в том числе по возрастным группам, единиц	Структура органов корпоративного управления
39	Участие в индексах и рейтингах устойчивого развития (ESG), единиц	Рейтинги, рэнкинги, индексы
43	Количество случаев привлечения организации, ее дочерних и зависимых обществ к административной ответственности за совершение коррупционных правонарушений, единиц	Противодействие коррупции
44	Доля женщин-руководителей в общей численности руководителей, всего, в том числе в Совете директоров, %	Инклюзивные и равные возможности