МЕТОДОЛОГИЯ РЕЙТИНГА ЛУЧШИХ РАБОТОДАТЕЛЕЙ РОССИИ ПО ВЕРСИИ FORBES – 2022 ГОД

**КАКИЕ ГРУППЫ МЕТРИК И С КАКИМИ ВЕСАМИ МЫ ИСПОЛЬЗУЕМ**

* Сотрудники и общество (50%)
  + Средняя зарплата
  + Корпоративное обучение
  + Социальный пакет
  + Травматизм
  + Текучесть кадров
  + Рабочие места
  + Благотворительность и инвестиции в инфраструктуру
  + Работа с сотрудниками
  + Системные меры
* Экология (40%)
  + Негативное воздействие и плата за его компенсацию
  + Рациональное использование ресурсов
  + Расходы на охрану окружающей среды
  + Экологическая политика
  + Климатическая политика
* Корпоративное управление (10%)
  + Гендерное равенство
  + Комплаенс
  + Контрольная среда
  + Работа с контрагентами

Общий балл по каждой группе рассчитывается как среднее арифметическое баллов по входящим в нее метрикам.

**КАК МЫ СОБИРАЕМ ДАННЫЕ**

Основной метод – анкетирование компаний. Анкета разослана в 150 крупнейший российских компаний, а также выложена на сайте Forbes, где ее может скачать и заполнить любая компания. Данные по крупнейшим публичным компаниям, не предоставившим данные, будут взяты из годовых отчетов и отчетов об устойчивом развитии.

**КАК РАССЧИТЫВАЕТСЯ ВЕЛИЧИНА БАЛЛОВ**

Минимальное значение балла по каждому параметру – 0, максимальное – 100. При оценке количественных показателей балл по каждому параметру рассчитывается с помощью метода z-оценки, которая показывает относительный разброс параметра от среднего значения в выборке. Формула:

*Балл = (значение показателя – среднее значение по выборке) / (стандартное отклонение по выборке) \* 25 + 50.*

Если баллы присваиваются по принципу: чем меньше параметр, тем выше балл (в случае с выбросами и использованием ресурсов), формула приобретает такой вид:

*Балл = (значение показателя – среднее значение по выборке) / (стандартное отклонение по выборке) \* (-25) + 50.*

**КАК ПРИСВАИВАЮТСЯ БАЛЛЫ**

СОТРУДНИКИ И ОБЩЕСТВО

* **Средняя зарплата.** Компании оцениваются в зависимости от величины средней зарплаты в 2022 году. При расчете средней зарплаты не учитывается вознаграждение членов совета директоров и правления. Если нет данных о размере средней зарплаты, используется средняя по отрасли по данным Росстата.

Вторая часть балла зависит от того, менялась ли средняя зарплата в компании с начала года. Если она сокращалась (в том числе за счет перевода сотрудников на неполную рабочую неделю или в простой), компания получает 0 баллов, если зарплата не менялась - 50 баллов, если выросла – 100 баллов.

* **Обучение.** Балл формируется на основе двух показателей:
  + 50% – доля сотрудников компании, в 2021 году прошедших обучение в расчете на среднесписочную численность персонала
  + 50% - затраты на обучение сотрудников в 2021 году в расчете на среднесписочную численность персонала.

Не учитывается обязательное обучение, предусмотренное отраслевой спецификой, а также обучение технике безопасности, промышленной безопасности.

* **Социальный пакет.** Балл формируется на основе двух показателей:
* 50% балла – затраты на ДМС и социальные программы в 2021 году в расчете на среднесписочную численность персонала,
* 50% балла – количество составляющих социальной политики:
  + ДМС,
  + корпоративные пенсии,
  + санаторно-курортное лечение,
  + увеличенный отпуск,
  + страхование жизни и здоровья сотрудников,
  + материальная помощь,
  + возможность работать неполный рабочий день или удаленно,
  + жилищные программы для семей сотрудников, льготная ипотека,
  + помощь с переездом,
  + компенсация затрат на питание,
  + компенсация затрат на транспорт,
  + компенсация затрат на связь,
  + льготы от компаний-партнеров,
  + спортивные программы,
  + поддержка пенсионеров,
  + детские сады для детей сотрудников,
  + увеличенные больничные,
  + льготные кредиты,
  + льготы на образование для молодых сотрудников.

В зависимости от количества составляющих компании получали 33 (3 и меньше), 50 (от 4 до 6), 70 (от 7 до 10), 100 (больше 10) баллов.

* **Текучесть персонала.** Компании оцениваются исходя из показателя текучести кадров (общее количество уволенных за отчетный период в отношении к среднесписочной численности персонала).
* **Травматизм.** Балл формируется на основе двух показателей:
  + 50% - величина коэффициента LTIFR в 2021 году. Компании получают 100 баллов при LTIFR < 0,3, 66 баллов при 0,3 < LTIFR < 0,7, 33 балла при LTIFR > 0,7.
  + 50% - динамика коэффициента LTIFR в 2019–2021 годах. Если коэффициент сократился компания получает 100 баллов, в противном случае – 0 баллов.

При наличии смертельных случаев собственного персонала или персонала подрядчиков в 2020 году балл «травматизм» равен 0. Расчет производится только для производственных компаний или компаний, условия работы в которых предполагают риск травматизма.

* **Рабочие места.** Балл зависит от того, как менялся штат компании за девять месяцев 2022 года. При этом все компании делятся на три группы в зависимости от величины штата: меньше 10 000 сотрудников, от 10 000 сотрудников до 100 000 сотрудников, больше 100 000 сотрудников. Если компания в 2022 году сокращала штат, она получает 0 баллов. Если штат не претерпел существенных изменений (+/- 1% к величине текущего штата), компания получает 50 баллов по этому показателю. Для компаний, увеличивших штат, итоговый балл рассчитывается по формуле: (100 + z-оценка)/2.
* **Благотворительность и развитие инфраструктуры.** Балл зависит от величины взносов на благотворительность, поддержку спорта, религии, культуры и аналогичных затрат, а также инвестиций, напрямую не связанных с бизнесом компании, например, на строительство больниц, спортивных или культурных объектов в регионах присутствия, поддержку образования и развития новых технологий. Инвестиции оцениваются за 2020-2021 годы в отношении к суммарной выручке за этот период. Промышленные компании по этому показателю оцениваются отдельной группой от компаний из других секторов. Для непроизводственных компаний учитывается также денежное выражение пожертвованных товаров и услуг, а также благотворительности, реализованной через совместные программы или разработанные компанией (например, в сфере IT) сервисы.
* **Работа с сотрудниками.** Балл зависит от наличия у компании следующих элементов программ well-being и работы с молодежью:
  + помощь в карьерном развитии, создание центров компетенций по передаче экспертизы от старших работников,
  + подготовка к выходу на пенсию,
  + переквалификация и освоение новых актуальных специализаций для сотрудников, планируемых к сокращению в перспективе,
  + наличие стажировок для молодых кадров, стипендиальные программы
  + удержание молодых кадров в малых и средних городах,
  + мониторинг эмоционального фона среди сотрудников и программы психологической помощи, вебинары с психологами,
  + реинтеграция в рабочую среду сотрудников, вернувшихся с СВО,
  + вовлечение в повестку устойчивого развития (например, через информирование о шеринг-экономике, ответственном потреблении).
  + корпоративное волонтерство.

В зависимости от количества элементов, компании получают 33 (2 элемента), 66 (менее 5), 100 (5 и более) баллов.

* **Системные меры**. Балл зависит от наличия у компании следующих элементов:
  + стратегия управления персоналом,
  + политика в области управления персоналом,
  + политика в области соблюдения прав человека,
  + политика в области разнообразия и инклюзивности,
  + политика в области спонсорства и благотворительности,
  + коллективное соглашение,
  + политика или программы по взаимодействию с заинтересованными сторонами,
  + политика в области охраны труда и производственной безопасности.

В зависимости от количества элементов, компании получают 33 (1 элемент), 66 (менее 3), 80 (3-6) или 100 (все элементы) баллов.

ЭКОЛОГИЯ

Все компании делятся по конкретным отраслям, внутри которых проводится сравнение. При сравнении количественных показателей берется их отношение к выручке.

* **Негативное воздействие и плата за его компенсацию.** Для производственных компаний балл формируется исходя из следующих показателей:
  + 25% - Выбросы парниковых газов
  + 25% - Выбросы оксида азота
  + 25% - Выбросы диоксида серы
  + 25% - Величина выплат за негативное воздействие на окружающую среду.

Дополнительно компании производственных отраслей оцениваются по величине образованных отходов и объему сброса недостаточно очищенных сточных вод.

Компании из непроизводственных отраслей оцениваются исходя из уровней выбросов парниковых газов, раскрытия информации об углеродном следе, а также объемов образующихся отходов.

* **Рациональное использование ресурсов.** Компании оцениваются исходя из:
  + 33% - потребления воды,
  + 33% - потребления энергии,
  + 33% - доли ВИЭ в общем энергетическом балансе,
* **Расходы на охрану окружающей среды.** Компании оцениваются исходя из величины расходов на охрану окружающей среды в 2020-2021 годах по отношению к выручке и их динамике. В структуре расходов не учитываются штрафы и выплаты за негативное воздействие на окружающую среду.
* **Экологическая политика.** Компании оцениваются исходя из наличия в их политиках следующих элементов:
  + Экологическая политика,
  + Экологическая стратегия,
  + Наличие КПЭ/целей в области охраны окружающей среды,
  + Политика в области биоразнообразия,
  + Программа в области биоразнообразия,
  + Наличие сертификации по ISO14001,
  + Оценка экологических рисков контрагентов,
  + Наличие процесса управления экологическими рисками

Для непроизводственных компаний также учитывается

* + Наличие программы «зеленый офис»,
  + Наличие сертифицированных объектов эксплуатации (BREAM, LEED)

Для финансовых компаний также учитывается

* + Тестирование подверженности кредитного и инвестиционного портфеля экологическим рискам
  + Оценка экологических рисков при формировании финансового продукта
  + Интеграция оценки экологических рисков в процесс управления рисками.

В зависимости от количества элементов, компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

* **Климатическая политика.** Компании оцениваются исходя из наличия в их политиках следующих элементов:
  + Климатическая политика,
  + Климатическая стратегия,
  + Политика в области энергоэффективности,
  + Программа в области энергоэффективности,
  + Использование ВИЭ,
  + Наличие КПЭ/целей в области климата/выбросов парниковых газов/энергоэффективности,
  + Оценка климатических рисков контрагентов,
  + Наличие процесса управления климатическими рисками

Для финансовых компаний также учитывается:

* + Тестирование подверженности кредитного и инвестиционного портфеля климатическим рискам,
  + Принятие решений о формировании финансового продукта с учетом оценки климатических рисков,
  + Интеграция оценки климатических рисков в процесс управления рисками;

В зависимости от их количества элементов, компании получали 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

КОРПОРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ

* **Гендерное равенство.** Компания получает 0 баллов, если в совете директоров и правлении представлены только мужчины или женщины, 100 баллов при равенстве полов и 50 – при другой пропорции.
* **Комплаенс**. Компании оцениваются на наличие следующих элементов:
  + Политика в области комплаенс,
  + Должность комплаенс-офицера,
  + Политика в области противодействия коррупции,
  + Политики противодействия отмыванию доходов, полученных преступным путем, и финансирования терроризма,
  + Политики противодействия распространению инсайдерской информации,
  + Кодекс деловой этики,
  + Наличие горячей линии.

В зависимости от количества элементов, компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

* **Контрольная среда.** Компании оцениваются на наличие следующих элементов:
  + Кодекс корпоративного управления,
  + Политика в области внутреннего аудита,
  + Подчиненность внутреннего аудита совету директоров,
  + Политика в области управления рисками,
  + Наличие chief risk officer,
  + Подчиненность CRO генеральному директору и СД,
  + Комитет по аудиту при СД,
  + Комитета по кадрам и вознаграждениям при СД.

В зависимости от их количества элементов, компании получают 33 (1), 66 (менее 3), 80 (3-5) или 100 (все элементы) баллов;

* **Работа с контрагентами.** Компании оцениваются на наличие следующих элементов:
  + Политика в области контроля за контрагентами в цепочке поставок,
  + Наличие КПЭ/целей в области контроля за контрагентами в цепочке поставок,
  + Оценка экологических и социальных параметров в контрактах на поставки и услуги,
  + Обучение контрагентов.

В зависимости от количества элементов компании получают 33 (1 элемент), 66 (2), 100 (3-4) баллов;

**ЭКСПЕРТНАЯ ОЦЕНКА**

После расчета баллов по группам «Сотрудники и общество», «Экология» и «Корпоративное управление» компании присваиваются соответствующие статусы:

Платиновый статус – более 70 баллов;

Золотой статус – от 55 до 70 баллов;

Серебряный статус – от 40 до 54 баллов;

Бронзовый статус – от 30 до 39 баллов.

Компании, набравшие менее 30 баллов, в рейтинг шорт-лист рейтинга не попадают.

Жюри конкурса голосует за статус компании в рейтинге и имеет возможность повысить или понизить статус компании в рейтинге. Итоговое решение принимается большинством голосов. При равенстве голосов предпочтение отдается варианту с более высоким значением номинации. Во избежание конфликта интересов член жюри не может голосовать за компании, в которых он работает, инвестирует или является членом советом директоров.