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.