

Методология

2023

Как мы собираем данные

Основной метод — анкетирование компаний. Каждый год Forbes рассылает анкету в более 100 крупнейших компаний и участников прошлых рейтингов. Также анкета публикуется на сайте Forbes, где ее может скачать и заполнить любая компания. Данные по крупнейшим публичным компаниям, не предоставившим данные, берутся 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 1:

$$\frac{\text{Значение показателя} - \text{Среднее значение по выборке}}{\text{Стандартное отклонение по выборке}} \times 25 + 50 = \text{Итоговый балл}$$

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

Формула 2:

$$\frac{\text{Значение показателя} - \text{Среднее значение по выборке}}{\text{Стандартное отклонение по выборке}} \times (-25) + 50 = \text{Итоговый балл}$$

Какие группы метрик и с какими весами мы используем

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

1. Сотрудники и общество

Доля в расчетах: 40%

- 1.1 Средняя зарплата
- 1.2 Корпоративное обучение
- 1.3 Социальный пакет
- 1.4 Травматизм
- 1.5 Текучесть кадров
- 1.6 Рабочие места
- 1.7 Благотворительность и инвестиции в инфраструктуру
- 1.8 Работа с сотрудниками
- 1.9 Системные меры

2. Экология

Доля в расчетах: 40%

- 2.1 Негативное воздействие и плата за его компенсацию
- 2.2 Рациональное использование ресурсов
- 2.3 Расходы на охрану окружающей среды
- 2.4 Экологическая политика
- 2.5 Климатическая политика

3. Корпоративное управление

Доля в расчетах: 20%

- 3.1 Гендерное равенство
- 3.2 Комплаенс
- 3.3 Контрольная среда
- 3.4 Прозрачность
- 3.5 Работа с контрагентами

Как присваиваются баллы

1. Сотрудники и общество

1.1 Средняя зарплата

Компании оцениваются в зависимости от величины средней зарплаты в 2023 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 сократилась (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.

1.2 Корпоративное обучение

Балл формируется на основе двух показателей:

- 50% — доля сотрудников компании, в 2022 году прошедших обучение в расчете на среднесписочную численность персонала
- 50% — затраты на обучение сотрудников в 2022 году в расчете на среднесписочную численность персонала

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

1.3 Социальный пакет

Балл формируется на основе двух показателей:

- 50% балла — затраты на ДМС и социальные программы в 2022 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 получают 33 (3 и меньше), 50 (от 4 до 6), 70 (от 7 до 10), 100 (больше 10) баллов.

1.4 Травматизм

Балл формируется на основе двух показателей:

- 50% — величина коэффициента LTIFR в 2022 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 2020–2022 годах. Если коэффициент сократился компания получает 100 баллов, в противном случае — 0 баллов

При наличии смертельных случаев собственного персонала или персонала подрядчиков в 2022 году балл «травматизм» равен 0. Расчет балла по коэффициенту LTIFR производится только для производственных компаний или компаний, условия работы в которых предполагают риск травматизма.

1.5 Текучесть кадров

Компании оцениваются исходя из показателя текучести кадров (общее количество уволенных за отчетный период в отношении к среднесписочной численности персонала).

1.6 Рабочие места

Балл зависит от того, как менялся штат компании за девять месяцев 2023 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 2023 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:

$$\frac{100 + z\text{-оценка}}{2} = \text{Итоговый балл}$$

1.7 Благотворительность и инвестиции в инфраструктуру

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 2021–2022 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.

1.8 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.

1.9 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 (3-5) или 100 (все элементы) баллов.

2. Экология

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

2.1 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.

2.2 Рациональное использование ресурсов

Компании оцениваются исходя из:

- 33% — потребления воды
- 33% — потребление энергии
- 33% — доли ВИЭ в общем энергетическом балансе

2.3 Расходы на охрану окружающей среды

Компании оцениваются исходя из величины расходов на охрану окружающей среды в 2021–2022 годах по отношению к выручке и их динамике. В структуре расходов не учитываются штрафы и выплаты за негативное воздействие на окружающую среду.

2.4 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.

2.5 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
- интеграция решений о формировании финансовых рисков с учетом оценки климатических рисков
- политика в области климатических рисков в процессе управления рисками

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

3. Корпоративное управление

3.1 Гендерное равенство

Балл присваивается 0 баллов, если в совете директоров и правления представлены только мужчины или женщины, 100 баллов при равенстве полов и 50 — при другой пропорции.

3.2 Комплаенс

Компании оцениваются на наличие следующих элементов:

- политика в области комплаенс
- должность комплаенс-оффисера
- политики 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.

3.3 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 (CRO)
- подчиненность CRO генеральному директору и СД
- комитет по аудиту при СД
- комитета по кадрам и вознаграждениям при СД

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

3.4 Прозрачность

Компании получают дополнительные 100 баллов при наличии у них опубликованного отчета об устойчивом развитии

3.5 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

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 повлиять или понизить статус компании в рейтинге. Итоговое решение принимается большинством голосов. Возможно решение отдаться 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.

Еп+ Group

оценивалась без учета металлургических активов

АФК «Система»

оценивалась без показателей дочерних компаний

